UNIVERSUL JURIDIC

Monica GHEORGHE

Dreptul individual al muncii

CURS UNIVERSITAR

III208 242
BCU IASI

UJ

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

III208 242
BCU IASI

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

100

Monica GHEORGHE

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

- Curs universitar -

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

GHEORGHE MONICA

Autoarea este în prezent lector universitar la Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu, Facultatea de Drept, titulară a cursului de „Dreptul muncii", „Dreptul securității sociale".

Studii: Studii de licență – Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu (2001); studii postuniversitare de specialitate (dreptul muncii), Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza" din București, Facultatea de Drept (2003); studii doctorale – Academia de Studii Economice, coordonator științific prof.univ.dr. Ion Traian Ștefănescu; 2010 – obținerea titlului de doctor în drept, teza de doctorat intitulată „Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă"; studii postuniversitare – Evaluare de riscuri și auditare în domeniul securității și sănătății în muncă, Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu, Facultatea de inginerie (2013-2014); cercetare postdoctorală (2014-2015) în proiectul POSDRU „Burse Universitare în România prin Sprijin European pentru Doctoranzi și Post-doctoranzi (BURSE DOC-POSDOC)", ID 133255 – proiectul *„Uniunea Europeană și raporturile de muncă ale lucrătorilor. Provocări actuale"*.

Activitate: în perioada 2001-2005 – cadru didactic la Universitatea Româno-Germană din Sibiu, Facultatea de Drept și Științe Administrative, activitate de seminar la disciplina Dreptul muncii și securității sociale și la alte discipline (Teoria generală a dreptului, Drept administrativ); din 2005 și până în prezent – cadru didactic titular la Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu, Facultatea de Drept, activități de curs și seminar la disciplinele Dreptul muncii și Dreptul securității sociale.

Autoarea este unul dintre inițiatorii și organizatorii principali ai Conferinței naționale de drept al muncii, organizată anual, începând cu anul 2011, de Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu.

Publicații: Autoarea a publicat în domeniul dreptului muncii monografia *„Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă"*, Editura Universul Juridic, București, 2010, lucrare pentru care a primit premiul „Octavian Căpățână" acordat de Uniunea Juriștilor din România în anul 2010.

Autoarea este coautor al lucrării *„Dicționar de drept al muncii"*, realizat de prof. univ. dr. Ion Traian Ștefănescu – coordonator, lect. univ. dr. Irina Sorica, conf. univ. dr. Gabriel Aurelian Uluitu, conf. univ. dr. Brândușa Vartolomei, lect. univ. dr. Ana Vidat, dr. Veronica Voinescu, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Autoarea a elaborat numeroase studii de specialitate în domeniul dreptului muncii, publicate în „Revista Dreptul", „Revista Română de Dreptul Muncii", „Acta Universitatis Lucian Blaga. Seria Iurisprudentia" și a participat la conferințe internaționale și naționale de prestigiu, cu publicarea studiilor în volumele manifestărilor științifice. Cu titlu de exemplu: *Soluționarea conflictelor de drepturi pe cale amiabilă în momentul și după sesizarea instanței* în „Revista Română de dreptul muncii" nr. 2/2005; *Contractul individual de muncă cu timp parțial în noua sa reglementare în noua sa reglementare*, în „Revista Română de dreptul muncii" nr. 4/2006; *Medierea conflictelor de drepturi*, în „Revista Română de Dreptul Muncii" nr. 6/2010; *Considerații privind termenele de sesizare a instanței judecătorești în materia conflictelor individuale de muncă*, în „Revista Română de Dreptul muncii" nr. 5/2011; *Noutăți privind răspunderea patrimonială a salariaților*, în „Revista Română de Dreptul muncii" nr. 1/2012; *Considerații privind clauza de stabilitate și de formare profesională în contractul individual de muncă*, în „Revista Română de Dreptul muncii" nr. 9/2013; *Considerații privind prestarea muncii disimulat – situații, cauze, efecte, propuneri*, în „Dreptul" nr. 12/2013; *Contractul individual de muncă – un contract intuitu personae?*, în volumul Conferinței naționale de dreptul muncii „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social", Editura Universul Juridic, București, 2013; *Considerații privind conceptual de lucrător și angajator în normele internaționale și interne*, în volumul „Știință și codificare în România, Comunicări prezentate la Sesiunea Științifică a Institutului de Cercetări Juridice", București, 2013; *Propuneri de flexibilizare, în continuare, a reglementărilor din Codul muncii referitoare la raporturile de muncă*, în „Revista Română de Dreptul Muncii" nr. 12/2014; *Precizări cu privire la noțiunea de necorespundere profesională în sensul art. 61 lit. d din Codul muncii*, în vol. „Perspectives of Business Law Journal", volume 3, Issue 1, 2014; *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă*, în „Revista Română de Dreptul Muncii" nr. 4/2015.

#41509

Monica GHEORGHE

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

- Curs universitar -

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ "M. EMINESCU" • IAȘI •
24. FEB. 2020
ALE

0 000010 97327 BCU IAȘI

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Universul Juridic
București
- 2015 -

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2015, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin
S.C. Universul Juridic S.R.L.
Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al
S.C. Universul Juridic S.R.L.

NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
GHEORGHE, MONICA
Dreptul individual al muncii : curs universitar /
Monica Gheorghe. - București : Universul Juridic, 2015
Bibliogr.
ISBN 978-606-673-579-7

349.22:331.106.26(498)(075.8)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL DISTRIBUȚIE: tel.: **021.314.93.15**
fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Listă de abrevieri

AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
alin.	alineatul/alineatele
ANSPDCP	Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal
art.	articolul/articolele
asig. soc.	asigurări sociale
BIM	Biroul Internațional al Muncii
B. Of.	Buletinul Oficial al Republicii Socialiste România
c.	contra
C. Ap.	Curtea de Apel
C. civ.	Codul civil
CEIP	Centrul European al Întreprinderilor Publice
CES	Confederația Europeană a Sindicatelor
C. fisc.	Codul fiscal
CJ	revista „Curierul judiciar"
CJUE	Curtea de Justiție a Uniunii Europene
C. mun.	Codul muncii
C. pen.	Codul penal
C. pr. civ.	Codul de procedură civilă
C. pr. fisc.	Codul de procedură fiscală
C. pr. pen.	Codul de procedură penală
CEDO	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
confl. de mun.	conflicte de muncă
Convenția	Convenția europeană a drepturilor omului
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
dec.	decizia
Dreptul	revista „Dreptul"
H.G.	Hotărârea Guvernului
ed.	ediția
Ed.	Editura
ÎCCJ	Înalta Curte de Casație și Justiție
Jud.	Judecătoria
LGDJ	Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
lit.	litera/literele
M. Of.	Monitorul Oficial al României, Partea I
O.G.	Ordonanța Guvernului
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ONRC	Oficiul Național al Registrului Comerțului

BCU IASI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

O.U.G.	Ordonanța de urgență a Guvernului
p./pp.	pagina/paginile
par.	paragraful/paragrafele
pct.	punctul/punctele
rev. şi adăug.	revăzută şi adăugită
RDC	Revista de drept comercial
RDS	Revista de drept social
RRD	Revista română de drept
RRDA	Revista română de drept al afacerilor
RRDJ	Revista română de jurisprudență
RRDM	Revista română de dreptul muncii
RRDP	Revista română de drept privat
S.	Secția
SA	Societate pe Acțiuni
SC	Societate Comercială
SEE	Spațiul Economic European
SRL	Societate cu Răspundere Limitată
ş.a.	şi alții/altele
Trib.	Tribunalul
TCE	Tratatul (de instituire al) Comunității Europene
TUE	Tratatul privind Uniunea Europeană
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
UCECOM	Uniunea Națională a Cooperației Meşteşugăreşti
UCIPE	Uniunea Confederațiilor Industriale şi Patronale din Europa
UE	Uniunea Europeană
UNBR	Uniunea Națională a Barourilor din România
urm.	următorul/următoarele

La elaborarea prezentei lucrări au fost avute în vedere doctrina şi legislația în domeniu până la data de 1 septembrie 2015.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Cuvânt-înainte

Dreptul muncii este o ramură a dreptului privat român, autonomă, dar nu independentă care, datorită realităților pieței muncii și ale celor legislative, este mereu actuală. Fenomenele marcante în planul relațiilor economice au antrenat, în decursul timpului, schimbări majore de viziune și abordare în legiferarea relației de muncă. Modificările din ultimii ani ale legislației muncii au fost marcate, cel puțin declarativ, de principiul flexisecurității.

Lucrarea are ca obiect de analiză o parte a dreptului muncii: dreptul individual al muncii, care vizează analiza relației individuale de muncă, bazată pe un contract individual de muncă, sub toate aspectele sale. Firește, ramura integrală de drept este constituită din dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii. Întrucât în anul 2011 au fost aduse modificări legislative însemnate relației colective de muncă, ținând seama și de faptul că, în momentul de față, se află retrimis la Parlament, un proiect de lege de modificare a acestor reglementări și, luând așadar în considerare că materia negocierii colective, după părerea noastră, nu este cu certitudine stabilizată, în prezentul curs, ne-am ocupat numai de dreptul individual al muncii, urmând ca într-o viitoare lucrare să analizăm și dreptul colectiv al muncii.

Prezenta lucrare reprezintă o încununare a studiilor doctorale, fiind ca orice primă abordare, perfectibilă.

În fiecare ramură a sistemului de drept intern, o poziție aparte în ansamblul reglementării o au normele Uniunii Europene. Caracteristica legislației muncii o constituie faptul că, alături de normele europene ale muncii, trebuie avute în vedere și normele de drept internațional, adoptate de Organizația Internațională a Muncii (instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite care se ocupă de problemele muncii și securității sociale). Având în vedere izvoarele internaționale de drept al muncii, toate instituțiile analizate sunt precedate de prezentarea aspectelor esențiale ale reglementării europene și internaționale în materie, concluzionând asupra corelației dintre normele de drept intern și cele ale dreptului internațional *lato sensu*.

Dat fiind faptul că, tradițional, legiuitorul român a avut ca sursă de inspirație a reglementărilor din dreptul muncii, legislația muncii din Franța, în prezentul curs înțelegem să ilustrăm reglementările specifice din Franța (incluse în notele de subsol), să evidențiem aspectele elocvente, dar și soluții doctrinare și jurisprudențiale diferite față de cele din România.

Realitățile legislative și existența unei tendințe de expansiune a reglementărilor din dreptul muncii, în sensul includerii în cadrul său și a funcționarilor publici, ne-au determinat să prezentăm pe instituții juridice similare sau identice și regimul aplicabil funcționarilor publici.

În elaborarea acestui curs am fructificat lucrările și studiile de specialitate publicate în domeniul dreptului muncii și am avut în vedere actele normative edictate până la data de 1 septembrie 2015.

Analiza instituțiilor de drept individual al muncii este realizată prin raportare la structura Codului muncii, punând accent și pe latura concretă, practică, formulând soluții de interpretare a unor norme legale în materie. Ca rezultat, cursul se adresează studenților de la specializările drept și administrație publică, dar și „actorilor" relației individuale de muncă.

Autoarea

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ A DREPTULUI PRIVAT

§ 1. NOŢIUNEA ŞI OBIECTUL DREPTULUI MUNCII[1]

I. Sistemul de drept al unui stat este alcătuit din norme juridice. Totalitatea normelor care reglementează o anumită categorie de relaţii sociale, pe baza aceleiaşi metode şi în temeiul unor principii comune formează o ramură a sistemului.

Principalul criteriu de grupare a normelor juridice şi de diferenţiere a acestora între ele îl constituie caracterul sau felul relaţiilor sociale reglementate, respectiv obiectul reglementării juridice sau specificul relaţiilor sociale dintr-un anumit domeniu.

Art. 1 alin. (1) C. mun. prevede că „reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii". Art. 2 circumstanţiază domeniul de aplicare a acestui Cod, stabilind că reglementările sale vizează:

- persoanele care au calitatea de salariat ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă, inclusiv ucenicii care prestează munca în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- angajatorii, persoane fizice sau juridice, organizaţiile sindicale şi patronale.

Ca urmare, având în vedere aceste dispoziţii, Codul muncii reglementează numai acele raporturi de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă, deci, orice alte raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă nu fac parte din dreptul muncii. În analiza evolutivă a legislaţiei muncii se poate constata că legiuitorul, tradiţional, a reglementat raporturile de muncă ale salariaţilor şi angajatorilor prin Codul muncii[2].

Având în vedere obiectul de reglementare, în prezent, este unanim admis faptul că dreptul muncii cuprinde:

→ *dreptul individual al muncii*, care grupează totalitatea normelor juridice ce reglementează contractul individual de muncă sub toate aspectele sale;

→ *dreptul colectiv al muncii*, care vizează toate aspectele ce ţin de contractul colectiv de muncă, şi anume:

- statutul legal al partenerilor sociali – organizaţiile sindicale şi organizaţiile patronale, rolul lor în raporturile juridice de muncă, precum şi tripartitismul, ca urmare a implicării statului în desfăşurarea dialogului social;
- negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, pp. 7-53; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a IX-a, rev. şi adăug., Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2015, pp. 12-39; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, pp. 1-10.

[2] Codul muncii din anul 1973 s-a aplicat şi personalului din aparatul de stat, pentru această categorie de personal nefiind adoptate reglementări speciale.

- conflictele colective de muncă, şi, în cadrul acestora, ca ultimă fază greva;
- concedierea colectivă, sub toate aspectele sale[1].

Alături de raporturile individuale şi colective de muncă, menţionăm că în dreptul muncii intră şi raporturi juridice conexe celor de muncă, definite de acelaşi Cod, şi anume:

- raporturile dintre organizaţiile sindicale şi părţile raportului juridic de muncă – angajator şi salariat;
- raporturile dintre organizaţiile patronale şi părţile raportului juridic de muncă – angajator şi salariat;
- raporturile privind securitatea şi sănătatea în muncă;
- raporturile privind formarea profesională;
- raporturile privind agentul de muncă temporară şi utilizator;
- raporturile privind jurisdicţia muncii.

II. *A)* Dreptul muncii poate fi definit ca fiind acea ramură a dreptului privat care reglementează raporturile de muncă ce se nasc între angajatori şi angajaţii acestora[2].

Între angajator[3] şi salariat se încheie un contract individual de muncă în baza căruia se desfăşoară relaţia de muncă. De regulă, între angajator şi salariaţii acestuia (reprezentaţi de sindicatul reprezentativ sau de reprezentanţii aleşi ai salariaţilor) se încheie şi un contract colectiv de muncă. Aşadar, dreptul muncii cuprinde totalitatea normelor juridice care

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 47.

[2] Din punct de vedere istoric, legislaţia muncii din România parcurs mai multe etape. O primă perioadă este cuprinsă între ultima parte a secolului XIX-lea şi anul 1929, perioadă în care au existat reglementări de debut pentru legislaţia industrială. În anul 1929 s-a adoptat Legea asupra contractelor de muncă, act care a reglementat contractele de muncă ce puteau fi încheiate la acea dată: contractul de ucenicie, contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă. Datorită conţinutului său, în literatura juridică s-a afirmat că Legea din 1929 a reprezentat un prim Cod al muncii. Perioada cuprinsă între anii 1929-1950 a fost marcată, iniţial, de adoptarea unor acte normative avansate, urmate, după repunerea în vigoare a Constituţiei din 1923 de adoptarea legii privind sindicatele şi de reglementarea contractelor colective de muncă. Aceste acte normative au fost urmate de reglementări tranzitorii până în anul 1950 şi, ulterior, de reglementări specifice orânduirii socialiste. În anul 1950 a fost adoptat primul Cod al muncii care cuprindea norme rigide, excluzând posibilitatea salariaţilor şi unităţilor de a negocia colectiv sau individual condiţiile de muncă. Pe baza acestui Cod s-a conturat şi ştiinţa dreptului muncii. Acest Cod s-a aplicat până în anul 1973, când a fost adoptat un nou Cod al muncii, concordant cu normele de bază al dreptului internaţional al muncii şi care reprezenta o reglementare avansată în materia raporturilor de muncă. Codul muncii din anul 1973 a avut o viziune restrictivă, respectiv aspectele referitoare la raporturile de muncă erau reglementate centralizat, contractele colective erau recunoscute, dar aveau un rol extrem de scăzut, dreptul la grevă nu era recunoscut. În perioada cuprinsă între anii 1973-1989 s-au adus o serie de modificări legislaţiei muncii, cu deosebire pe planul retribuirii muncii şi concediilor de odihnă. După anul 1989, pe fondul rămânerii în vigoare a Codului din anul 1973, au fost adoptate o serie de acte normative speciale referitoare la contractul colectiv de muncă, sindicate, protecţia muncii, conflictele de muncă. Pe acest fundal, al unei diversităţi de acte normative, adoptate în condiţii istorice, economice şi social-politice diferite, realităţile şi cerinţele economiei de piaţă au impus adoptarea unui nou Cod al muncii – Legea nr. 53/2003, act normativ care era pus, în general, în acord cu normele în materie de muncă ale Uniunii Europene şi ale dreptului internaţional al muncii. În intervalul dintre intrarea sa în vigoare până în prezent, Codul muncii a suferit mai multe modificări şi completări. Cea mai importantă modificare a fost adusă Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, care a determinat şi republicarea Codului. A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 7-11.

[3] Prin angajator se înţelege, potrivit art. 14 C. mun., persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă. Angajatorul este parte într-un contract individual de muncă sau, după caz, într-un contract colectiv de muncă. Prin excepţie, angajatorul este parte într-un raport de funcţie publică, în înţelesul dat de Legea nr. 62/2011 şi nu numai.

reglementează relațiile individuale și colective de muncă dintre angajator/angajatori și salariat/salariați.

Alături de raporturile juridice de muncă ce se nasc în baza încheierii contractului individual de muncă în cadrul angajatorilor există și alte categorii de raporturi juridice care sunt conexe primelor și care datorită legăturii strânse pe care au se integrează în obiectul dreptului muncii. Aceste raporturi juridice derivate din existența contractului individual de muncă sunt:

- raporturile dintre organizațiile sindicale și părțile raportului juridic de muncă – angajator și salariat;
- raporturile dintre organizațiile patronale și părțile raportului juridic de muncă – angajator și salariat;
- raporturile privind securitatea și sănătatea în muncă;
- raporturile privind formarea profesională;
- raporturile privind agentul de muncă temporară și utilizator;
- raporturile privind jurisdicția muncii.

În condițiile actuale, având în vedere normele exprese din Codul muncii, dar și din legislația specială considerăm că în obiectul dreptului muncii se integrează și raporturile de muncă ale membrilor cooperatori, precum și cele ale zilierilor întrucât:

- Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației[1] prevede că între societatea cooperativă[2] pot exista raporturi de muncă[3], în cazul membrilor cooperatori asociați la muncă și capital, în temeiul contractului individual de muncă sau al convenției individuale de muncă, după caz, încheiat/încheiată cu societatea cooperativă al cărei membru este [art. 33 alin. (1) lit. b)]. Regimul juridic aplicabil raporturilor de muncă din cadrul cooperației meșteșugărești este cuprins în Hotărârea nr. 11/2006 a Consiliului Național al UCECOM referitoare la Normele de reglementare a raporturilor de muncă. Normele specifice raportului de muncă din cooperația meșteșugărească se completează cu normele de drept comun din legislația muncii, în temeiul art. 278 alin. (2) C. mun. Având în vedere faptul că Legea nr. 1/2005 prevede expres că raportul de muncă al cooperatorului se naște în baza unui contract individual de muncă, aceste raporturi juridice se integrează în dreptul muncii[4].

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014.

[2] Potrivit art. 4 din Legea nr. 1/2005, societatea cooperativă poate fi: meșteșugărească, de consum, de valorificare, agricolă, de locuințe, de transporturi etc.

[3] Alături de raporturile de muncă, între societatea cooperativă și cooperator se pot naște raporturi patrimoniale și civil-cooperatiste.

[4] Ș. Naubauer, *Raporturile de muncă în cooperația meșteșugărească*, teză de doctorat, Academia de Studii Economice, București, 2011, pp. 276-277; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 33-34.

În doctrină s-a afirmat și punctul de vedere că legislația muncii nu se aplică raporturilor de muncă ale cooperatorilor. A se vedea V. Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală,* Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 104.

Având în vedere regulile particulare reglementate de Legea cooperației față de regimul juridic al salariaților, în doctrina de specialitate s-a propus recunoașterea existenței unei ramuri distincte de drept: dreptul cooperației. A se vedea: Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, p. 3; R. Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 20.

- Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri[1] prevede că zilierul își desfășoară activitatea în temeiul unui acord de voință realizat cu cealaltă parte, beneficiarul, acord care dă naștere unui raport juridic de muncă, fără încheierea în formă scrisă a unui contract individual de muncă – art. 3 alin. (1). Legea prevede și regulile specifice aplicabile raportului juridic de muncă al zilierului, acesta întrunind o serie de caracteristici ale raportului individual de muncă al salariatului, rămânând, însă, nereglementate anumite aspecte, cum sunt: reguli privind încetarea contractului, incidența clauzelor contractului colectiv de muncă aplicabil. Izvorul raportului juridic de muncă, ce se naște între zilier și beneficiar este, în opinia noastră, un contract individual de muncă[2], care nu trebuie să respecte forma scrisă de încheiere. Regimul juridic al muncii zilierului este, în principal, cel reglementat de legislația muncii[3].

Totalitatea reglementărilor generale privind aspectele generale ale raporturilor de muncă – referitoare la contractul individual și colectiv de muncă, salarizarea, timpul de muncă, timpul de odihnă, jurisdicția muncii, asigurarea securității și sănătății în muncă – formează *dreptul comun al muncii*, aplicabil tuturor categoriilor de angajatori și salariați[4].

Nu fac parte din dreptul muncii:

- munca independentă;
- munca desfășurată cu titlu de profesie liberală;
- munca prestată în baza unui contract civil;
- munca prestată în temeiul unui contract de voluntariat;
- munca desfășurată în executarea unor obligații administrative sau a unei pedepse penale;
- munca desfășurată în baza unor contracte administrative.

Izvoarele statale principale ale dreptului muncii sunt:

- Codul muncii;

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 276 din 20 aprilie 2011, cu modificările și completările ulterioare aduse prin Legea nr. 277/2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011, Legea nr. 18/2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri și O.U.G. nr. 36/2014.

[2] În raport cu precizarea că raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă, dar și a regimului juridic concret aplicabil, într-un punct de vedere, recent exprimat și la care achiesăm, contractul dintre zilier și beneficiar este calificat ca un contract individual de muncă imperfect. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Contractul individual de muncă al zilierilor*, în RRDM nr. 4/2014, p. 19.

[3] Chiar dacă este vorba de un regim juridic derogatoriu, în realitate, acest raport juridic împrumută o suită de reguli din materia contractului individual de muncă, cum sunt: vârsta pentru desfășurarea activităților sezoniere, durata zilnică a timpului de muncă, regimul special al muncii tinerilor sub 18 ani, stabilirea remunerației prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, aplicarea regulilor de securitate și sănătate în muncă. Există și anumite norme derogatorii de la regimul de drept comun, și anume: contractul dintre zilier și beneficiar nu are un caracter *intuitu personae* și se încheie *solo consensu;* părțile au denumiri specifice; beneficiar nu poate fi persoana fizică; plata muncii nu constituie un salariu, ci o remunerație; activitatea desfășurată ca zilier nu conferă celui în cauză calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor publice; pentru veniturile realizate din activitatea prestată de zilier nu se datorează contribuții sociale obligatorii nici de către zilier, nici de către beneficiar; competența de soluționare a litigiilor dintre beneficiar și zilier revine judecătoriei în a cărei rază teritorială de află locul desfășurării activității zilierului. A se vedea M. Gheorghe, *The Legal Regime of Day Laborers*, în „Fiat Iustitia" nr. 1/2014, pp. 78-84.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 39.

- Legea nr. 62/2011 a dialogului social[1];
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă[2];
- Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice[3].

O problemă care poate suscita controverse rezidă în identificarea raportului dintre dispoziţiile Codului muncii şi cele din Lege, respectiv dacă Legea nr. 62/2011 este sau nu o reglementare specială faţă de Cod. Codul muncii, în mai multe texte din varii domenii de reglementare, precizează expres că ar fi vorba de legi speciale. Însă, Legea nr. 62/2011 cuprinde o reglementare primară şi generală, de drept comun, în materiile care vizează dialogul social.

Astfel, Codul muncii şi Legea dialogului social formează dreptul comun al muncii.

B) Legislaţia română cuprinde şi reglementări speciale, adoptate pentru anumite categorii de salariaţi, respectiv statutele de personal, care vizează raporturile de muncă existente în sectoare de activitate cu un anumit specific, cum ar fi: transporturi, telecomunicaţii, personal silvic, personal diplomatic, cadrele didactice etc. Aceste norme constituie *dreptul special al muncii.* Potrivit alin. (2) al art. 1 C. mun., reglementările de drept comun se aplică „şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii specifice derogatorii".

C) Prestarea muncii se poate face şi în cadrul unui raport juridic de muncă care se naşte în baza altor tipuri de contracte, altele decât contractul individual de muncă, raporturi care însă nu fac parte din obiectul dreptului muncii. În această categorie intră:

- raporturile de muncă (de serviciu) ale funcţionarilor publici civili sau militari;
- raporturile de muncă ale persoanelor care deţin demnităţi publice;
- raporturile de muncă ale magistraţilor;
- raporturile de muncă ale soldaţilor şi gradaţilor voluntari;
- raporturile de muncă ale preoţilor.

Conform art. 278 alin. (2) C. mun., normele sale se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările sale speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective. Aşadar, în cadrul raporturilor de muncă mai sus menţionate se aplică în principal normele specifice, aplicabile ramurii de drept din care fac parte, urmând a fi completate dacă este necesar şi posibil cu normele cuprinse în legislaţia muncii.

D) Prin întreaga evoluţie legislativă, conceptual, pot fi evidenţiate următoarele coordonate pe care este structurat dreptul muncii:

- este o componentă a dreptului privat, dar cuprinde, ca şi alte ramuri de drept, şi norme de drept public, prin care se dă satisfacţie cerinţelor ordinii publice sociale;
- cuprinde dreptul individual şi colectiv al muncii;
- Codul muncii şi Legea dialogului social (nr. 62/2011) reprezintă actele normative fundamentale care reglementează relaţia individuală şi colectivă de muncă;

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011.
[2] Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.
[3] Publicată în M. Of. nr. 877 din 28 decembrie 2010.

- prevederile Codului muncii se aplică cu titlu de drept comun şi pentru acele categorii de raporturi juridice de muncă, neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi dacă aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul relaţiilor de muncă;

- dat fiind elementele certe privind obiectul, principiile şi metoda de reglementare a raporturilor de muncă, dreptul muncii este o ramură autonomă a sistemului de drept intern[1];

- există o tendinţă de expansiune a dreptului muncii (începută odată cu adoptarea Legii nr. 62/2011) de a cuprinde, în afara raporturilor juridice de muncă având ca izvor contractul individual de muncă, şi alte categorii de raporturi juridice de muncă (ale funcţionarilor publici);

- are ca drept comun, dreptul civil.

III. În ultimii ani s-au conturat o serie de probleme care constituie obiect de dispută în doctrina juridică.

I. După adoptarea noului Cod civil[2], s-a pus în discuţie raportul dintre dreptul civil şi dreptul muncii. În doctrina de drept civil[3] s-a susţinut că nu se mai poate discuta de autonomia/independenţa dreptului muncii, că nu se poate considera că ar avea o natură mixtă, care să cuprindă atât norme de drept privat, cât şi norme de drept public. S-a apreciat, în continuare, că dreptul muncii ar întruni trăsăturile „unui drept special şi excepţional, derogatoriu de la dreptul comun"[4].

Faţă de această abordare, în doctrina de dreptul muncii s-a reacţionat, afirmându-se că legislaţia muncii nu este conexă şi argumentându-se în sensul recunoaşterii autonomiei dreptului muncii[5], ale cărei norme se întregesc cu cele ale legislaţiei civile[6]. Întrucât obiectul, principiile şi metoda de reglementare a raporturilor de muncă implică elemente specifice suntem de acord că dreptul muncii constituie o ramură autonomă a dreptului intern.

În raport cu dreptul civil care este dreptul comun, dreptul muncii este autonom, dar nu independent[7].

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Consideraţii cu referire la autonomia dreptului muncii*, în Dreptul nr. 12/2012, p. 113 şi urm.; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 46-50.

[2] Legea nr. Legea 287/2009 privind Noul Cod Civil, republicat în M. Of. nr. 505/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

[3] A se vedea M. Nicolae, *Codex Iuris Civilis,* tomul I, *Noul Cod civil. Ediţie critică*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012, pp. CLXXXVI-CLXXXVIII.

[4] *Ibidem,* p. CLXXXIII.

[5] I.T. Ştefănescu, *Consideraţii cu referire la autonomia dreptului muncii, loc. cit.*, pp. 115-122.

[6] Al. Ţiclea, *„Noli tangere" ... dreptul muncii*, în RRDM nr. 6/2012, pp. 9-14; R. Dimitriu, *Perspective privind obiectul dreptului muncii şi delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, în Dreptul nr. 3/2014, p. 116.

[7] Normele legale care statornicesc raportul drept civil-dreptul muncii sunt, în principal, următoarele:

- „Prezentul cod este alcătuit dintr-un ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispoziţiilor sale" – art. 2 alin. (2) C. civ.;

- „(1) Toate contractele se supun regulilor generale din prezentul capitol. (2) Regulile particulare privitoare la anumite contracte sunt prevăzute în prezentul cod sau în legi speciale" – Art. 1167 C. civ..

- „(1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective" – art. 278 C. mun.

Dispozițiile cuprinse în art. 278 C. mun. sunt esențiale în stabilirea raportului dintre cele două ramuri de drept. În raporturile de muncă, normele dreptului civil sunt norme de drept comun, dar se aplică numai după ce au fost aplicate normele cuprinse în Codul muncii și în legislația muncii.

2. În prezent, în ceea ce privește sfera raporturilor care sunt cuprinse în ramura dreptului muncii, în doctrina juridică a fost formulată opinia că în cadrul acestor raporturi se integrează și raporturile de muncă ale funcționarilor publici[1], susținându-se că, din acest motiv, dreptul muncii ar fi divizat în două subramuri: dreptul privat al muncii și dreptul public al muncii[2].

Dreptul privat al muncii ar încorpora în obiectul său doar relațiile sociale referitoare la contractele de muncă propriu-zise – individuale și colective în timp ce dreptul public al muncii ar fi alcătuit din totalitatea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, dar și ale altor categorii de personal „care prestează activități subordonate în schimbul unei remunerații (inclusiv magistrații și militarii etc.)"[3].

În stadiul actual al legislației muncii, considerăm că nu este posibil să se accepte niciuna dintre cele două opinii. Ne raliem astfel punctului de vedere[4] potrivit căruia dreptul muncii „continuă să fie dreptul contractului individual de muncă și al contractului colectiv de muncă și al raporturilor conexe"[5], interpretarea textelor din Codul muncii, îndeosebi a art. 2 care are un caracter imperativ, neputând duce la concluzia că, în prezent, obiectul dreptului muncii ar include și alte categorii de personal decât salariații.

3. De mulți ani, s-ar putea spune, chiar tradițional, persistă o dispută între specialiștii dreptului muncii și cei ai dreptului administrativ cu privire la raporturile de muncă ale funcționarilor publici.

Opinia clasică în dreptul administrativ este că raportul de muncă al funcționarului public este un raport de serviciu care are la bază un act juridic administrativ, unilateral, care nu dă naștere unui contract[6]. Autorii de drept public apreciază, fără distincție, apartenența funcționarului public la ramura dreptului administrativ.

Distinct, autorii de drept al muncii apreciază, așa cum am arătat și mai sus, că raportul de muncă al funcționarului public are la bază un acord de voințe, un statut contractual, nu de dreptul muncii, ci un contract de drept public[7]. La încheierea acordului de voințe,

---

[1] Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii,* în RRDM nr. 4/2009, pp. 9-24; Ș. Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii,* în RRDP nr. 3/2010, p. 106 și urm.

[2] Al. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Ciorciu Ștefănescu, V. Barbu, *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 29.

[3] Al. Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii, loc. cit.*, p. 16.

[4] *Ibidem,* p. 44; în același sens, R. Dimitriu, *Perspective privind obiectul dreptului muncii și delimitarea acestuia de alte ramuri de drept, loc. cit.*, pp. 112-114.

[5] I.T. Ștefănescu, *Drept al muncii,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 160-161.

[6] V. Vedinaș, *Drept administrativ,* ed. a VIII-a, rev. și actual., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 516; V. Vedinaș, *Controverse doctrinare privind statutul juridic al funcționarului public,* în RRDM nr. 6/2012, p. 29.

[7] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2005, p. 3; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a IX-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2015, p. 24.

atribuțiile, responsabilitățile postului respectiv, drepturile și obligațiile funcționarului public nu pot fi negociate individual, acestea fiind stabilite legal. Particularitatea actului de numire în funcția publică constă în faptul că prin intermediul său se conferă funcționarului public atribuții de putere publică. Aceste atribuții constituie elementul esențial de diferențiere între raportul de muncă al funcționarului public și raportul de muncă al salariatului[1].

Se admite faptul că între cele două raporturi de muncă (funcționar public-salariat) există similitudini[2], raportul de muncă al funcționarului public fiind plasat la limita între/ dreptul public și dreptul privat.

Regimul juridic al funcției publice – reglementat prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public[3] – reprezintă ansamblul normelor juridice care au ca obiect reglementarea funcției prin prisma modului ei de formare, modificare și încetare. Raportul juridic concret de serviciu se formează prin învestirea unei persoane fizice în funcția publică respectivă și care devine titulara drepturilor și obligațiilor ce alcătuiesc conținutul raportului juridic nou format. Odată ce au fost întrunite condițiile generale și cele speciale de acces la funcția publică urmează învestirea în funcția publică, urmare a acordului de voință exprimat de persoana căreia i se încredințează exercitarea unei funcții publice în cadrul autorității sau instituției respective. Acordul funcționarului public se dă în faze, ultima fiind cea a depunerii jurământului. Așadar, există un acord de voință, un statut contractual[4] care nu constituie un contract individual de muncă, în accepțiunea Codului muncii, ci un contract individual administrativ[5]. Învestirea într-o funcție publică, indiferent de modalitatea ei de realizare (numire, alegere, desemnare, etc.), dă naștere unui raport tipic de serviciu sau de funcție care intră sub incidența regimului de drept public, având un conținut specific ce constă din totalitatea drepturilor și a obligațiilor specifice părților titulare participante la respectiva relație juridică. Raportul de funcție publică este format din atribuții și responsabilități care sunt stabilite de lege, însă au și o parte convențională determinată de negocierea colectivă (potrivit acordurilor colective), dar care are tot un caracter limitat și determinat legal. Prin urmare, specificul raportului de funcție publică îl reprezintă faptul că funcționarul public exercită puterea publică în limitele funcției sale, spre deosebire de salariat care nu are astfel de atribuții, ci prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator.

Potrivit art. 117 din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile acestei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum

---

[1] În doctrina juridică, funcționarul public a fost analizat și ca o instituție a dreptului muncii, considerându-se că raportul său de muncă are la bază un contract de muncă de o factură specială, distinct de cel reglementat de Codul muncii. A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și o nouă viziune monistă asupra dreptului muncii*, în Dreptul nr. 8/2010, pp. 87-112; *Considerații critice asupra unei viziuni administrative învechite în legătură cu natura juridică a raportului de serviciu al funcționarilor publici*, în RRDP nr. 6/2010, p. 70.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 26.

[3] Republicată în M. Of. nr. 574 din 4 iulie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

[4] V. Vedinaș, *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare*, Ed. Lumina Lex, București, 2004, p. 353; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2005, p. 3; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 24.

[5] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 23.

şi cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislaţiei specifice funcţiei publice.

Având în vedere aceste dispoziţii, subliniem faptul că nicio ramură de drept nu se identifică numai cu Codul adoptat în respectiva materie, dar acesta rămâne cadrul general al ramurii la care se pot adăuga reglementări speciale. Întregirea dispoziţiilor Statutului funcţionarului public, şi invers, nu schimbă natura juridică a unui raport. Completarea legislaţiei nu schimbă natura juridică iniţială.

În concluzie, raportul de serviciu al funcţionarului public este un raport juridic de muncă ce are particularităţi determinate de normele de drept public, făcând parte din ramura dreptului administrativ. Având în vedere incidenţa unor norme legale asupra celor două categorii de raporturi juridice de muncă, raportul de funcţie publică este necesar a fi analizat prin comparaţie cu raportul de muncă al salariatului, evidenţiind particularităţile. Desigur, analiza comparativă nu vizează şi raporturile cu terţii realizate în numele şi pentru autoritatea/instituţia publică în cauză.

Deşi din punct de vedere legislativ există o tendinţă de reglementară unitară a unor domenii atât pentru funcţionarii publici, cât şi pentru salariaţi [Legea nr. 62/2011 reglementează problemele privind dialogul social atât pentru salariaţi, cât şi pentru funcţionarii publici – art. 1 lit. g) din Lege] nu credem că, în prezent, se poate vorbi de o subramură a dreptului muncii – dreptul public al muncii.

În momentul de faţă suntem de părere că, în pofida tendinţei de apropiere a legislaţiei muncii privind regimul salariatului şi al funcţionarului public, statutul funcţionarului public continuă să fie o parte a raportului de drept administrativ, iar nu o parte a raportului de drept al muncii.

Ţinând seama de realităţile legislative, de tendinţa de expansiune a legislaţiei muncii, prin cuprinderea în cadrul său şi a raportului de serviciu al funcţionarului public (cum este cazul Legii nr. 62/2011), este necesar, aşa cum s-a arătat[1], ca în dreptul muncii să se analizeze aspectele conexe specifice legate de funcţionarii publici, dar şi invers, în cadrul dreptului administrativ este util ca analiza funcţionarului public să se realizeze comparativ cu statutul salariatului.

Având în vedere cele de mai sus, în cursul de faţă vom prezenta, pe instituţii juridice similare sau identice şi regimul aplicabil funcţionarilor publici.

§ 2. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

Dreptul muncii se caracterizează printr-o diversitate de izvoare întrucât alături de izvoarele interne, care sunt reprezentate de actele normative, se adaugă şi normele din dreptul internaţional şi din dreptul european al muncii.

Tradiţional, izvoarele dreptului muncii sunt clasificate în două categorii[2]:

- izvoare comune cu ale celorlalte ramuri de drept;
- izvoare specifice dreptului muncii, care pot fi izvoare interne şi izvoare europene şi internaţionale.

---

[1] *Ibidem*, p. 25.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 54-74; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 40 şi urm.

2.1. Izvoarele interne

Izvoarele interne ale dreptului muncii pot fi împărțite în două categorii[1]:
A) izvoare statale;
B) izvoare profesionale.

A. Izvoarele statale

Statul a jucat un rol determinant în construcția dreptului muncii. Din evoluția reglementării raporturilor de muncă se poate constata că legiuitorul uneori a consacrat intervenția statului în materia forței de muncă (poziția intervenționistă), iar alteori „a trecut sub tăcere", a diminuat ingerința statului în desfăşurarea raporturilor de muncă.

Intervenția statului în reglementarea raporturilor de muncă este necesară având în vedere valorile supreme ale muncii pe care le protejează. În acest sens, statul este cel care elaborează normele menite să asigure respectarea drepturilor şi libertăților fundamentale ale cetățenilor – norme care se constituie într-o ordine publică generală pe care şi negocierea colectivă trebuie să o respecte *„ad litteram"* –, precum şi normele adecvate relațiilor de muncă care se constituie într-o ordine publică socială, respectiv acel minim de la care partenerii sociali încep dialogul în cadrul negocierii colective.

Încă de la crearea sa în 1919, Organizația Internațională a Muncii, prin Constituția adoptată, a apreciat că statul este chemat să vegheze la bunăstarea salariaților, iar prin Declarația de la Philadelphia din 1944 au fost stabilite obligațiile statului în reglementarea unor domenii esențiale ale muncii şi nivelului de viață al salariaților, al pregătirii profesionale, al remunerației, al securității sociale şi al protecției muncii, în recunoaşterea „dreptului de negociere colectivă şi cooperare a patronilor şi salariaților pentru îmbunătățirea continuă a organizării producției, precum şi în elaborarea şi aplicarea politicii sociale şi economice".

1. Constituția României

Dreptul muncii nu poate fi studiat fără a avea în primul rând în vedere dispozițiile Constituției, precum şi deciziile Curții Constituționale în materie. Potrivit Constituției României, statul are rolul de a stabili norme imperative cu scopul de a asigura protecția vieții şi sănătății cetățenilor săi, dar şi de a asigura un nivel de trai decent. În acest sens, în raporturile de muncă au fost elaborate norme obligatorii cu privire la garantarea unui salariu minim brut pe economia națională, la securitatea şi sănătatea salariaților la locul de muncă, la stabilirea duratei minime a concediului de odihnă, la protejarea anumitor categorii de salariați, cum ar fi asigurarea unui regim de muncă special tinerilor sub vârsta de 18 ani sau femeilor gravide, precum şi norme referitoare la asigurările sociale.

Textele constituționale care vizează în mod direct regimul muncii salariate sunt următoarele:

- art. 41 garantează dreptul la muncă, la protecția socială a salariaților, la negocieri colective, la egalitate de remunerare între femei şi bărbați şi stabileşte durata normală a zilei de lucru;
- art. 42 interzice munca forțată;
- art. 43 consacră dreptul la grevă;
- art. 40 alin. (1) garantează libera asociere în sindicate şi patronate;

[1] A se vedea: J. Pelissier, G. Auzero, E. Dockes, *Droit du travail,* 26éme éd., 2012, Dalloz, Paris, pp. 33-36; F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, 3éme éd., 2011, pp. 29-45.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- art. 49 alin. (4) interzice ca minorii sub 15 ani să fie angajați ca salariați;
- art. 73 alin. (3) lit. p) prevede că regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele şi protecția socială se reglementează numai prin lege organică.

Curtea Constituțională a statuat prin Decizia nr. 40/2011[1] că „reglementarea legală a raporturilor de muncă, a drepturilor şi obligațiilor angajatorilor şi ale salariaților, precum şi a modalității de exercitare a acestora este necesară şi într-o societate organizată pe baza principiilor economiei de piață". Deciziile Curții Constituționale au caracter general obligatoriu, putere pentru viitor şi sunt opozabile terților.

2. Codul muncii şi Legea dialogului social

Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată – reprezintă legea-cadru de reglementare a raportului de muncă. Acesta cuprinde o reglementare exhaustivă cu privire la contractul individual de muncă, iar cu privire la anumite instituții juridice cuprinde norme de trimitere, la alte reglementări în materie.

Legiuitorul, având ca obiectiv central declarat acela al flexibilizării reglementării raporturilor de muncă la piața de muncă, în anul 2011, a operat o modificare esențială a legislației muncii care s-a realizat prin:

- Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Codului muncii[2];
- Legea nr. 62/2011 a dialogului social[3].

Primul act normativ a adus modificări unor instituții juridice cuprinse în Codul muncii[4] şi a abrogat textele legale care vizau dialogul social, domeniile din cadrul acestui concept fiind reglementate de cel de-al doilea act normativ.

În consecință, Codul muncii şi Legea dialogului social formează dreptul comun în reglementarea raporturilor de muncă (individuale şi colective), urmând ca în situațiile divergente dintre cele două reglementări, să prevaleze normele adoptate ulterior față de cele anterioare, respectiv cele cuprinse în Legea nr. 62/2011.

3. Alte acte normative

Normele-cadru cuprinse în Codul muncii cu privire la diverse instituții juridice se completează cu reglementările adoptate prin alte acte normative. Deşi Codul muncii în aceste materii face trimitere la legea specială, în fapt, normele din Cod formează împreună cu normele din alte reglementări dreptul comun în materia respectivă. În această modalitate sunt reglementate următoarele instituții juridice:

- securitatea şi sănătatea în muncă este reglementată prin art. 175-191 C. mun. şi prin Legea nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă;
- ucenicia la locul de muncă este reglementată de art. 208-210 din Cod şi de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[5];

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 280 din 30 mai 2001.
[2] Publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011.
[3] Publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011.
[4] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, în RRDJ nr. 2/2011, pp. 13-26; I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în RRDM nr. 3/2011, p. 12 şi urm.; A. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare*, vol. I-II, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, pp. 120-122.
[5] Publicată în M. Of. nr. 907 din 11 octombrie 2005, cu modificările şi completările ulterioare.

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ

- inspecția muncii este reglementată de art. 237-240 din Cod și de Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii[1].

Aceste acte normative nu reprezintă reglementări speciale prin raportare la Codul muncii, ci ele îl completează ca legi de drept comun al muncii[2]. Legile speciale sunt cele care cuprind norme derogatorii de la cele cuprinse în Codul muncii, îndeosebi statutele de personal.

Subliniem faptul că actele normative în materia dreptului muncii sunt adoptate după anul 1989. Excepția de la regulă o reprezintă doar Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice[3].

Alături de legi, constituie izvoare statale ale dreptului muncii și ordonanțele și hotărârile Guvernului, ordinele, instrucțiunile, regulamentele și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale dacă reglementează diferite aspecte ale raporturilor de muncă. O importanță specifică o au actele emise de ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

Menționăm că legislația muncii se întregește cu legislația de drept comun – Codul civil și legislația civilă. Potrivit art. 278 alin. (1) C. mun., ori de câte ori legislația muncii nu cuprinde norme speciale de reglementare ale raporturilor juridice de muncă, se vor aplica normele legislației civile, dacă nu contravin specificului raporturilor juridice de muncă.

B. Izvoarele profesionale

Prin izvoare profesionale înțelegem acele acte care sunt produsul „actorilor" din domeniul muncii – angajatorul singur sau împreună ori cu consultarea reprezentanților salariaților sau reprezentanților sindicali aleși. În prezent, cele mai importante sunt contractele colective de muncă, regulamentul intern, regulamentul de organizare și funcționare, instrucțiunile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă[4].

1. Regulamentul de organizare și funcționare

În temeiul art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun., alături de alte drepturi exclusive, angajatorul are dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității. Actul prin care se concretizează acest drept îl reprezintă regulamentul de organizare și funcționare.

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 740 din 10 octombrie 2005, cu modificările și completările ulterioare. În temeiul art. 5 alin. (15) din O.U.G. nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și modificarea unor acte normative, Legea nr. 108/1999 urmează a fi abrogat la data adoptării hotărârii de Guvern privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 50.

[3] Publicată în B. Of. nr. 132 din 18 noiembrie 1969, modificată prin Legea nr. 54/1994, publicată în M. Of. nr. 181 din 15 iulie 1994.

[4] În doctrina juridică s-a constatat inexistența unei concepții clare și unitare a legiuitorului român cu privire la conținutul izvoarelor specifice ale dreptului muncii care a dat naștere, în practica relațiilor de muncă, la o serie de probleme care necesită a fi soluționate prin modificarea dispozițiilor legale referitoare la regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă și instrucțiunile privind sănătatea și securitatea în muncă, în sensul delimitării concrete a sferei lor de cuprindere. A se vedea B. Vartolomei, *Considerații critice și propuneri de lege ferenda cu privire la corelația dintre dispozițiile izvoarelor specifice de drept al muncii*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 89-91.

Deşi legislaţia muncii nu cuprinde o definiţie legală, se admite că regulamentul de organizare şi funcţionare este actul intern unilateral al angajatorului – persoană juridică – prin care acesta îşi stabileşte structura internă a unităţii, compartimentele de lucru (departamente, servicii, birouri, ateliere, secţii etc.), atribuţiile acestora, raporturile ierarhice dintre ele[1], putând stabili şi aspecte privind circuitul intern al documentelor sau al unor produse. Subliniem faptul că regulamentul se stabileşte de către angajator fără acordul sau consultarea sindicatului sau reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor.

Regulamentul de organizare şi funcţionare se aprobă de către organul de conducere al persoanei juridice. Întrucât din diferite acte normative rezultă că regulamentul de organizare şi funcţionare este obligatoriu în cadrul fiecărui angajator, iar statul de funcţii şi fişa postului decurge din acesta, regulamentul de organizare şi funcţionare al unităţii reprezintă un izvor specific de dreptul muncii.

2. Regulamentul intern

Codul muncii reglementează în art. 241-246 instituţia regulamentului intern. Pentru toţi angajatorii, inclusiv pentru cei care nu au obligativitatea de a negocia contract colectiv de muncă, ori pentru cei care, deşi au peste 20 de salariaţi, părţile au convenit să nu încheie contract colectiv de muncă, operează, conform art. 241 C. mun., obligaţia de a întocmi, cu consultarea sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, după caz, regulamentul intern[2].

Regulamentul intern reprezintă o concretizare a prerogativei angajatorului de a stabili regulile de desfăşurare a activităţii din unitate. Aşadar, regulamentul intern se aprobă cu avizul consultativ al sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, angajatorul nefiind obligat să se conformeze opiniilor formulate de aceştia[3]. În situaţia în care angajatorul nu consultă sindicatul (reprezentativ sau nu) sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, regulamentul intern este nul[4]. Fiind un drept al angajatorului, nimic nu se opune ca angajatorul să fie de acord să negocieze conţinutul regulamentului intern – total sau parţial – cu sindicatul reprezentativ ori cu reprezentanţii salariaţilor[5].

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Regulament de organizare şi funcţionare,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 300-301; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 58; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 53.

[2] I.T. Ştefănescu, *Regulament intern*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 301-302; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 59.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practice de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 60. În literatura juridică a fost formulată şi opinia contrară, potrivit căreia, consultarea sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, după caz, la elaborarea regulamentului intern, este facultativă, şi în lipsa ei regulamentul este valabil; în continuare se arată că este recomandabilă consultarea. În acest sens, a se vedea: Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 470; O. Ţinca, *Poziţia angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în RRDM nr. 2/2004, p. 52; L. Secelean, *Dreptul muncii,* ed. a II-a rev., Ed. Universalia, Bucureşti, p. 99; L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat. Legislaţie. Jurisprudenţă internaţională şi comunitară. Doctrină şi comentarii*, vol. II, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 496.

[4] A se vedea: O. Ţinca, *Observaţii de ansamblu şi critice cu privire la regulamentul intern*, în Dreptul nr. 2/2009, p. 75; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 470.

[5] A se vedea B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învăţământul economic,* Ed. Economică, Bucureşti, 2009, p. 26.

Dacă în reglementarea anterioară Codului muncii din anul 2003, regulamentul intern era un act juridic care se elabora împreună cu „comitetele sindicatelor" şi cuprindea în principal reguli privind disciplina muncii, în prezent, acesta este un act juridic unilateral ce are un conținut mult mai larg, stabilind, potrivit art. 242 C. mun., cel puțin următoarele:

- reguli privind protecția, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi înlăturarea oricărei forma de încălcare a demnității;
- drepturile şi obligațiile angajatorului şi ale salariaților;
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare şi sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară;
- modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Cu respectarea normelor legale, a dispozițiilor contractului colectiv de muncă aplicabil, a ordinii publice şi bunelor moravuri, regulamentul intern poate să cuprindă şi alte categorii de drepturi şi obligații ale salariaților.

Regulamentul intern se aduce la cunoştința tuturor salariaților prin grija angajatorului şi produce efecte de la data luării la cunoştință de către aceştia, conform art. 243 alin. (1) C. mun.

Prevederile regulamentului intern sunt obligatorii pentru salariații unității, cât şi pentru salariații delegați sau detaşați în cadrul angajatorului, pentru ucenicii şi persoanele care desfăşoară practică şi, deopotrivă, pentru angajatorul – emitent al actului.

Potrivit art. 245 alin. (1) din Cod, orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. În termen de 30 de zile de la data comunicării modului de rezolvare a sesizării de către angajator, salariatul nemulțumit se poate adresa instanțelor judecătoreşti.

Din analiza normelor legale în materie rezultă că regulamentul intern este un izvor specific al dreptului muncii[1].

3. Contractul colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă este reglementat de art. 229-230 C. mun. şi de art. 127-153 din Legea dialogului social. Potrivit acestei reglementări, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, şi salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă. Aşa cum s-a arătat în literatura juridică, în prezent, dreptul muncii este, în principal, un drept negociat, având ca sursă vie şi dinamică, dar şi indispensabilă, contractele colective de muncă[2]. Dreptul muncii reprezintă

[1] Reținem faptul că şi în dreptul muncii francez se recunoaşte regulamentului intern caracterul de izvor specific (reglementat de art. L. 1311-1 - L. 1322-4 C. mun. fr. Regulamentul intern este un document prin care angajatorul stabileşte unilateral reguli privind disciplina muncii, igiena şi securitatea în muncă aplicabile la locul de muncă. Elaborarea regulamentului intern constituie un drept al angajatorului, acesta având obligația de a solicita avizul comitetului de întreprindere sau, în lipsa acestuia, a delegaților salariaților.

[2] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, loc. cit.*, 2009, p. 51; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2010, p. 77.

singura ramură de drept având norme negociate, condiția fundamentală fiind ca rezultatul negocierii să fie în favoarea salariaților și să nu fie încălcate ordinea publică și bunele moravuri.

Contractul colectiv de muncă este, prin natura lui, un contract regulamentar, creator de norme de drept[1]. Este de principiu că pe calea negocierii colective se pot stabili „drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă" (art. 229 C. mun.) „în limitele și în condițiile prevăzute de lege" [art. 132 alin. (1) din Legea dialogului social]. Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate[2].

Potrivit art. 133 alin. (1) din Legea dialogului social, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- pentru toți angajatorii din unitate, în cazul contractelor colective încheiate la acest nivel;
- pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
- pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

Contractele colective se pot încheia la nivel de unitate, grup de unități și la nivel e sector de activitate[3]. Potrivit art. 1 lit. r) din Legea nr. 62/2011, sectoarele de activitate la nivelul cărora se pot încheia contracte colective de muncă sunt stabilite prin H.G. nr. 1260/2011[4].

Un contract colectiv de muncă nu poate conține clauze care să cuprindă drepturi la un nivel inferior celor negociate prin contractul de la nivel superior. Altfel spus, sub aspectul drepturilor salariaților, contractul colectiv de muncă de la nivel superior constituie o bază minimală pentru negocierea contractului colectiv de la nivel inferior [art. 132 alin. (3) din Legea nr. 62/2011]. În ceea ce privește obligațiile salariaților, contractul colectiv de muncă de la nivel inferior poate cuprinde doar clauze care să instituie obligații egale sau mai mici decât cele cuprinse în contractul de la nivel superior. Concomitent, contractul colectiv de muncă aplicabil reprezintă baza minimală de la care se începe negocierea contractului individual de muncă. În acest sens, art. 11 C. mun. și art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 prevăd că un contract colectiv de muncă nu poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractele colective de muncă.

---

[1] A se vedea: S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, G. Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. I, 1978, pp. 108-109; M. Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Ed. Omisa Uni SAST, Brașov, 1999, p. 294; Al. Athansiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2005, p. 262; I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 155; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 244; R.Ș. Pătru, *Contractele și acordurile colective de muncă*, Ed. Hamangiu, București, 2014, p. 133 și urm.

[2] Modificarea esențială adusă în materia negocierii colective de Legea dialogului social o reprezintă renunțarea la contractul colectiv de muncă la nivel național, care potrivit reglementării anterioare producea efecte pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară.

[3] Prin Legea nr. 62/2011 s-a renunțat la contractul colectiv de muncă uni la nivel național. Pentru argumente pro și contra reglementării contractului colectiv de muncă unic la nivel național, a se vedea R.Ș. Pătru, *Contractele și acordurile colective de muncă, loc. cit.*, pp. 221-226.

[4] Publicată în M. Of. nr. 29 decembrie 2011. În anexa la această hotărâre sunt stabilite 29 de sectoare de activitate.

Încheierea contractelor colective de muncă, indiferent de nivel, nu este obligatorie, art. 128 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 prevăzând: „contractele colective de muncă se pot negocia...". Dimpotrivă, la nivel de unitate este obligatorie negocierea contractului colectiv de muncă, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați [art. 229 alin. (2) C. mun. și art. 129 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]. Obligația de negociere o are angajatorul, care este sancționat contravențional dacă nu își îndeplinește obligația de inițiere a negocierii colective [art. 217 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 62/2011]. În unitățile în care sunt încadrați mai puțin de 21 de salariați, un contract colectiv de muncă se poate negocia dacă angajatorul și reprezentanții angajaților sunt de acord. În caz contrar, contractele individuale de muncă se încheie cu luarea în considerare a clauzelor contractului colectiv de muncă de la nivel superior aplicabil, dacă există, sau a dispozițiilor legale [art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011]. Nefiind obligatorie încheierea contractului colectiv de muncă, obligația de negociere a angajatorului, la nivel de unitate, este o obligație de diligență, iar nu de scop.

În literatura juridică este unanim admis că, prin efectele sale (caracter general, de aplicabilitate îndelungată și obligatoriu), contractul colectiv de muncă este un izvor specific de drept al muncii[1], având o factură specială întrucât clauzele sale nu sunt de origine statală, ci de origine convențională, negociată[2], dar garantate constituțional[3].

Precizăm că, prin conținutul său, contractul colectiv de muncă nu trebuie să se suprapună cu regulamentul de organizare și funcționare sau cu regulamentul intern[4].

4. Instrucțiunile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă[5]

Art. 175 alin. (1) C. mun. prevede obligația angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Această obligație, care rezultă și din dispozițiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, se

---

[1] În Franța negocierea colectivă și încheierea convențiilor colective de muncă sunt reglementate începând cu art. L. 2211-1 C. mun. fr. Contractele colective de muncă au, și în acest sistem de drept, calitatea de izvor de drept, aplicându-se în mod obligatoriu atât pentru contractele colective de muncă de la nivel inferior, cât și pentru contractele de muncă. Este interesant de arătat că art. L. 2222-4 C. mun. fr. prevede posibilitatea încheierii unei convenții colective pentru o perioadă determinată sau nedeterminată. În cazul încheierii unei convenții colective pe durată determinată, durata nu poate fi mai mare de 5 ani. În ceea ce privește negocierea colectivă, Codul muncii francez reglementează distinct negocierea de la nivel de ramură sau de profesie și negocierea de la nivel de unitate. La nivel de ramură de activitate, dacă între organizațiile sindicale și patronale a fost încheiată o convenție, negocierea este obligatorie după cum urmează: cel puțin o dată pe an, pentru negocierea salariilor; la trei ani pentru stabilirea măsurilor privind egalitatea de tratament între femei și bărbați, condițiile de acces, formare și promovare profesională, condițiile de muncă; la 5 ani, pentru stabilirea necesității de reînnoire a convenției colective. În ceea ce privește negocierea colectivă la nivel de unitate, art. L. 2242-1 C. mun. fr. stabilește obligația negocierii anuale; în cazul întreprinderilor sau grupurilor de unități care au cel puțin 300 de salariați, a întreprinderilor de dimensiune comunitară care au cel puțin o unitate sau 150 de salariați în Franța, angajatorul este obligat să inițieze negocierea colectivă la fiecare 3 ani (art. L. 2242-15 C. mun. fr.).

[2] A se vedea: Al. Athansiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2005, p. 12; A.-C. Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 183; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 53, 244; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practice de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 63, 155.

[3] Art. 41 alin. (5) din Constituție garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective.

[4] Cu privire la corelația dintre conținutul celor trei izvoare specifice de dreptul muncii, a se vedea: I.T. Ștefănescu, *Conținutul contractului colectiv de muncă*, în RRDM nr. 4/2004, pp. 13-18; R.Ș. Pătru, *Contractele și acordurile colective de muncă, loc. cit.*, pp. 215-221.

[5] M. Gheorghe, *Instrucțiuni privind securitatea și sănătatea în muncă*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 225-226.

materializează prin elaborarea de către angajator a unor acte/instrucțiuni în acest sens, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă și ținând cont de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lui.

Elaborarea instrucțiunilor reprezintă o obligație legală a angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă [prevăzută la art. 13 lit. e) din Legea nr. 319/2006 și art. 15 pct. (3) din H.G. nr. 1425/2006]. Fără a exista o reglementare expresă, logic, prin prisma atribuțiilor generale în domeniul securității și sănătății în muncă, la întocmirea instrucțiunilor privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul ar trebui să consulte comitetul de securitate și sănătate în muncă sau, după caz, reprezentantul lucrătorilor numit de angajator, cu răspunderi specifice în acest domeniu. Prin aceste instrucțiuni sunt completate și detaliate prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, la condițiile concrete din activitatea/locurile de muncă de la angajatorul respectiv.

Instrucțiunile pot conține și instrucțiuni practice de lucru. Conținutul instrucțiunilor privind securitatea și sănătatea în muncă este, prin urmare, stabilit de angajator, cuprinzând atât instrucțiunile generale de securitate și sănătate în muncă (cum ar fi, organizarea activității de securitate și sănătate în muncă, organizarea activității și a locului de muncă, angajarea lucrătorilor la locul de muncă, instruirea de securitate și sănătate în muncă a lucrătorilor, acordarea de echipament individual de protecție, de materiale igienico-sanitare și a alimentației de protecție, acordarea primului ajutor etc.), cât și instrucțiunile specifice pentru fiecare loc de muncă. Prevederile acestora se aduc la cunoștința lucrătorilor cu ocazia instruirii la locul de muncă.

C. Jurisprudența (practica judiciară)

În dreptul contemporan românesc nu i se recunoaște practicii judiciare calitatea de izvor de drept, deoarece principiul separației puterilor în stat și cel al legalității impun instanțelor de judecată doar aplicarea legii, întrucât crearea ei este un atribut legislativ, împiedicându-se astfel edictarea normei de către judecător, situație în acord deplin cu funcția principală a justiției, și anume soluționarea încălcărilor de lege cu aplicarea sancțiunilor legale[1]. Hotărârea judecătorească are putere de lege doar pentru cauza în care s-a dat, beneficiind de stabilitate sau autoritatea lucrului judecat, dar nu și pentru alte cauze similare.

Așadar, potrivit adagiului latin *ius non facit iudex,* nici în domeniul dreptului muncii, jurisprudența nu constituie izvor de drept.

Totuși, un loc aparte în practica judiciară îl ocupă:

- deciziile Curții Constituționale – prin care se declară neconstituționalitatea unui text de lege ori prin care se respinge excepția de neconstituționalitate – care au, potrivit art. 147 alin. (4) din Constituție, caracter obligatoriu, putere numai pentru viitor și sunt opozabile tuturor;

[1] I. Santai, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2009, p. 56.

- deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțate în cazul unui recurs în interesul legii și care se referă la raporturile juridice de muncă. Prin aceste decizii se stabilesc orientări în activitatea de judecată a instanțelor în vederea aplicării unitare a dreptului atunci când se constată existența unei practici judiciare neuniforme în materia legislației muncii. În concluzie, deciziile nu sunt izvoare directe ale dreptului muncii, neavând caracter obligatoriu pentru judecători, care sunt independenți în activitatea lor și se supun numai legii, dar întrucât ele reprezintă opinii de specialitate juridică emise într-o anumită problemă, se impun prin valoare motivării și prin prestigiul și poziția organului de la care emană[1].

- deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție prin care se pronunță pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. Potrivit art. 519 C. pr. civ., dacă, în cursul judecății un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, învestit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constată că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii, poate solicita Înaltei Curți să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată. Dezlegarea dată chestiunilor de drept este obligatorie pentru instanța care a solicitat dezlegarea de la data pronunțării deciziei, iar pentru celelalte instanțe de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial [art. 521 alin. (3) C. pr. civ.]. Aceste hotărâri constituie un izvor indirect de drept.

D. Obiceiul juridic (uzanțele)

Obiceiul juridic constituie, în istoria izvoarelor dreptului, prima formă de exprimare generală și obligatorie a dreptului căruia statul a căutat, cel puțin la început, să-i asigure forța juridică necesară garantându-i aplicabilitatea în măsura în care servea un anumit interes social, transformând-o astfel în regulă de drept.

Pe plan intern uzanța reprezintă numai în mod excepțional un izvor de drept și numai atunci când legea face trimitere expresă la aceasta[2]. În literatura de specialitate, a fost formulată și opinia potrivit căreia cutuma este incompatibilă cu reglementarea juridică a relațiilor de muncă cât timp în legislația muncii nu sunt recunoscute sau admise uzanțele în mod expres[3].

Potrivit art. 1 alin. (4) C. civ., uzanța constituie un izvor de drept numai dacă este conformă ordinei publice și bunelor moravuri. Întrucât Codul muncii [prin art. 278 alin. (1)] face trimitere la legislația civilă, putem afirma că uzul se poate aplica, în aceleași condiții, și în domeniul raporturilor de muncă[4].

Este de subliniat faptul că art. 9 din O.G. nr. 137/200 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare face trimitere expresă la uz. Astfel, nu poate fi considerată discriminare la încadrarea în muncă, refuzul angajării unei persoane care nu corespunde „cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv".

---

[1] A se vedea: N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Ed. All Beck, București, 2002, pp. 187-189; D.C. Dănișor, I. Dogaru, G. Dănișor, *Teoria generală a dreptului,* Ed. C.H. Beck, București, 2006, pp. 154-155.

[2] Pe plan extern însă, cutuma constituie un important izvor al dreptului internațional public contemporan (de exemplu, în materia uzanțelor diplomatice) ca și a dreptului comerțului internațional.

[3] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență,* ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 52.

[4] I.T. Ștefănescu, B. Vartolomei, *Uzul în domeniul raporturilor de muncă*, în Dreptul nr. 5/2001, pp. 93-99.

În acest context, un rol important îl pot avea uzanțele profesionale[1] sau chiar uzanțele angajatorului[2].

Concluzionând cu privire la izvoarele interne, putem afirma că diversitatea izvoarelor normative din dreptul muncii conferă acestei ramuri de drept privat un caracter complex, dinamic, care trebuie să se adapteze la evoluția normelor.

În ceea ce privește ierarhia izvoarelor interne de drept al muncii, tradițional se consideră că acestea trebuie interpretate după principiul „în favoarea salariatului". Această regulă semnifică faptul că în cazul unui conflict de norme (în cadrul izvoarelor de drept al muncii) și dacă niciuna dintre norme nu este de ordine publică trebuie să se aplice dispoziția mai favorabilă salariatului[3].

2.2. Izvoarele internaționale

La origine, dreptul internațional al muncii a avut ca scop stabilirea de norme pentru protecția fizică a salariaților. În prezent, intenția de a asigura protecția salariaților și a locurilor de muncă nu a dispărut, ci a luat amploare prin interacțiunea normelor internaționale cu activitatea organizațiilor de la nivel mondial.

În temeiul art. 276 C. mun., legislația internă a muncii trebuie să fie armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii[4].

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 57.

Codul muncii francez cuprinde mai multe dispoziții care fac trimitere la uzanțele profesionale. Spre exemplu, art. L. 1237-1 C. mun. fr. prevede că în cazul demisiei, existența și durata preavizului sunt stabilite prin lege, convenție sau acord colectiv de muncă, iar în lipsa dispozițiilor legale sau convenționale referitoare la preaviz, durata acestuia rezultă din uzanțele practice de la nivelul profesiei sau ariei geografice. Aceste uzanțe trebuie considerate ca fiind obligatorii în profesia respectivă sau în aria geografică în care se aplică.

[2] În Franța, condițiile recunoașterii uzanțelor la nivelul angajatorului au fost stabilite prin intermediul practicii judiciare; judecătorul de fond are dreptul să aprecieze asupra existenței și conținutului uzanței. Practica invocată de angajator trebuie să aibă o anumită vechime și să fie constantă (un act izolat nu poate constitui o uzanță). Uzanța trebuie să aibă un caracter general în toată unitatea, instituția, compartimentul sau cu privire la o anumită categorie de salariați, să aibă caracter licit. Uzanțele pot fi modificate prin acordul comun și expres al angajatorului și al salariaților sau prin încheierea unei convenții colective care să cuprindă încetarea uzanțelor anterioare. Pentru denunțarea unilaterală a uzanțelor de la nivelul unității, angajatorul trebuie să informeze reprezentanții salariaților, precum și salariații la care se referă uzanțele respective; informarea trebuie să se realizeze într-un termen rezonabil; angajatorul nu are obligația de a motiva decizia de a le denunța. Revocarea uzanțelor nu implică obligația angajatorului de a începe negocierile colective. Salariații sunt îndreptățiți să conteste denunțarea anumitor uzanțe numai dacă îndeplinesc condițiile pentru obținerea unui avantaj ce decurgea din uzanța respectivă.

Distinct de uzanțele profesionale/regionale sau de cele de la nivelul angajatorului, în practica relațiilor de muncă din Franța se întâlnește și angajamentul unilateral al angajatorului sau acordul atipic. Angajamentul unilateral este văzut ca un act prin care angajatorul se obligă să acorde un avantaj determinat unui salariat, unei categorii de salariați sau întregului personal din unitate. Acordul atipic reprezintă actul încheiat de conducătorul unității cu salariații, dar care nu respectă regulile negocierii colective.

A se vedea F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail,* 3ème éd., LGDJ, 2011, pp. 38-40.

[3] Este relevant de menționat în acest sens că acest principiu a fost interpretat într-o decizie a Curții de Casație franceză ca un principiu fundamental al dreptului muncii, astfel în caz de conflict de norme interpretarea trebuie să se facă în favoarea salariatului. A se vedea F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, 3ème éd., LGDJ, 2011, p. 56.

[4] Pentru o analiză amănunțită a dreptului internațional și european al muncii, a se vedea A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008.

A. Normele internaționale ale muncii

a. Organizația Internațională a Muncii

Organizația Internațională a Muncii[1] a fost înființată în anul 1919 prin Tratatul de la Versailles, organ al Organizației Națiunilor Unite, având competența de a adopta convenții și recomandări internaționale în domeniul muncii. Pentru a se sublinia caracterul său independent de ONU, partea corespunzătoare din Tratat a fost preluată și reformulată în Constituția OIM. După cel de al doilea Război Mondial, prin Declarația de la Philadelphia din anul 1944, OIM și-a redefinit scopul și obiectivele în noul context internațional. Urmare a Acordului încheiat în anul 1946 între OIM și ONU, OIM este recunoscută ca fiind o instituție specializată a ONU, având o competență generală în materie de muncă și protecție socială. Aceasta are o structură tripartită, formată din reprezentanți ai patronilor, ai salariaților și ai guvernelor statelor membre. OIM are peste 160 de state membre, România fiind membru fondator.

Misiunea OIM este de a îmbunătăți condițiile de muncă și viață ale salariaților. Principalele acte adoptate în acest sens sunt Convențiile OIM și Recomandările OIM.

OIM cuprinde trei organe. Primul este reprezentat de Conferința OIM care are loc în fiecare an, la Geneva, în cursul lunii iunie. Fiecare stat membru este reprezentat de o delegație formată din doi reprezentanți ai guvernului, un reprezentant al sindicatelor și un reprezentant al patronatelor[2], care pot fi asistați de consilieri. Organizațiile internaționale, guvernamentale sau neguvernamentale, sunt reprezentate de observatori. Conferința elaborează și adoptă normele internaționale de muncă sub forma convențiilor și recomandărilor. Aceasta urmărește modalitatea de aplicare a actelor emise și examinează rapoartele pe care guvernele statelor membre sunt ținute să le prezinte cu privire la aplicarea normelor ratificate. După adoptarea Declarației privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii din anul 1998, Conferința examinează raportul global întocmit anual de Biroul Internațional al Muncii pe o temă dată, cum ar fi: libertatea de asociere și recunoaștere a dreptului la negocierea colectivă, eliminarea muncii forțate, interzicerea muncii copiilor, eliminarea discriminării în muncă și profesie. Conferința OIM reprezintă cadrul de deliberare unde se discută principalele probleme din domeniul muncii și unde se prezintă strategiile Organizației. Consiliul de Administrație este organul executiv al întregii activități a OIM. Printre principalele atribuții se numără stabilirea ordinii de zi a Conferinței și a celorlalte reuniuni, constatarea deciziilor luate în cadrul acestora și dispunerea măsurilor ce se impun.

Biroul Internațional al Muncii este secretariatul permanent al organizației. Acesta are în primul rând rolul de a analiza, de a cerceta și de a sintetiza principalele probleme privind munca și securitatea socială din întreaga lume.

b. Activitatea normativă a OIM

Constituția OIM cuprinde o serie de principii generale, considerate izvoare directe de drept[3], respectiv:

- munca nu este o marfă;

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Organizația Internațională a Muncii,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.,* 2014, pp. 268-270.

[2] Delegații patronatelor și ai salariaților se desemnează cu acordul organizațiilor celor mai reprezentative la nivel național – confederațiile patronale și sindicale.

[3] A se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, *loc. cit.*, 2008, p. 10.

- libertatea de asociere şi de exprimare este o condiţie indispensabilă pentru un progres susţinut;
- toţi oamenii, fără nicio discriminare, au un drept egal de a urmări progresul lor material şi spiritual;
- toţi oamenii au un drept egal la libertate, demnitate, siguranţă economică şi şanse egale în muncă;
- sărăcia, oriunde s-ar afla, reprezintă un pericol pentru prosperitatea tuturor.

Principiul tripartitismului, deşi neconsacrat expres prin Constituţia OIM, constituie un principiu de bază al Organizaţiei, care conferă acesteia unicitate şi care se reflectă atât în structura organizaţională, cât şi în modalitatea de luare a deciziilor.

Activitatea normativă a OIM se exprimă în principal prin convenţiile internaţionale şi recomandări.

Convenţiile OIM sunt adevărate tratate internaţionale multilaterale atipice[1] pe domenii determinate/particulare (cum sunt libertatea de asociere, nediscriminarea, vârsta minimă de încadrare în muncă etc.) care, odată adoptate de OIM sunt deschise pentru ratificare de statele membre, potrivit instrumentelor constituţionale proprii fiecărui stat. Refuzul de a ratifica, obligă statul respectiv să explice Organizaţiei motivele de refuz. După ce au fost ratificate, dispoziţiile convenţiilor trebuie să fie respectate, fapt ce poate presupune modificarea legislaţiei interne.

Convenţiile reprezintă cel mai important izvor de drept internaţional al muncii datorită numărului şi conţinutului lor.

Recomandările OIM sunt adoptate tot de Conferinţa Internaţională a Muncii. Acestea sunt adoptate în domeniile care nu pot face obiectul unor convenţii datorită complexităţii subiectului sau datorită diversităţii opţiunii statelor membre. Recomandările sunt adoptate pentru a pregăti elaborarea unei convenţii sau pot însoţi o anumită convenţie internaţională, completând şi concretizând dispoziţiile acesteia.

Subliniem faptul că recomandările nu dau naştere direct la obligaţii pentru statele membre şi nu sunt supuse ratificării. Rolul acestora este de a formula orientări sau variante de aplicare a convenţiilor pentru statele membre. Din aceste motive se consideră că şi recomandările fac parte din dreptul internaţional.

Globalizarea economică a determinat nevoia de a se elabora noi instrumente normative mai flexibile atât în ceea ce priveşte adoptarea lor, cât şi în ceea ce priveşte punerea lor în aplicare. Acestea sunt rezoluţiile şi declaraţiile care pot fi adoptate de Conferinţa OIM sau de Consiliul de Administraţie al OIM, dar şi de alte organe ale organizaţiei. Rezoluţiile pot cuprinde aspecte privind organizarea activităţii organelor OIM, stabilirea unui program de lucru (spre exemplu, după sesiunea din iunie 2010, a fost necesară adoptarea unei rezoluţii care să prevadă stabilirea pe ordinea sesiunii din iunie 2011 a problemei privind munca la domiciliu) sau modalităţile concrete de punere în aplicare a unui instrument normativ (spre exemplu, recomandarea adoptată de Conferinţa internaţională a muncii din iunie 2010 privind virusul HIV şi Sida a fost completată de o rezoluţie pe acelaşi subiect). Mai formale, declaraţiile sunt destinate pentru a face cunoscute orientările principale ale Organizaţiei. Prima declaraţie a fost cea adoptată în anul 1944 la Philadelphia. De asemenea, o importanţă deosebită au avut-o şi Declaraţia din 19 iunie 1998 privind principiile şi drepturile fundamentale în muncă şi Declaraţia din 11 iunie 2008 privind justiţia socială într-o globalizare echitabilă.

[1] *Ibidem*, pp. 122-123.

c. Corelația între normele OIM și dreptul muncii intern

Totalitatea normelor internaționale ale muncii adoptate de OIM formează dreptul internațional al muncii[1], în sens restrâns, care are ca scop armonizarea legislațiilor naționale cu privire la muncă și aplicarea lor uniformă[2].

Art. 20 din Constituția României consacră forța supralegislativă a tratatelor internaționale ratificate de România. În caz de conflict între dispozițiile tratatelor internaționale privind drepturile omului și legislația internă prevalează, în temeiul art. 11 din Constituție, normele dreptului internațional.

România, în calitate de membru fondator, a ratificat peste 50 de convenții ale OIM. Ratificarea unor convenții internaționale ale muncii s-a impus datorită prevederii cuprinsă în art. 47 alin. (1) din Constituția României potrivit căreia cetățenii au dreptul la o protecție socială adecvată, precum și interesului de reglementare a instituțiilor juridice care au format obiectul preocupării Organizației. Convențiile OIM sunt obligatorii pentru statele care le-au ratificat, care trebuie să le aplice. Așa cum s-a demonstrat în doctrina juridică română[3], convențiile fundamentale ale OIM se încadrează în categoria tratatelor internaționale privind drepturile omului astfel încât, prin ratificare, acestea sunt înglobate în dreptul intern și prevalează asupra legii naționale. Chiar dacă unele convenții nu au fost ratificate, România trebuie să țină seama de principiile și obiectivele enunțate de acestea, OIM având dreptul de a solicita rapoarte anuale asupra modificărilor eventuale aduse legislației și practicii naționale.

Principalele convenții OIM adoptate până în prezent și care au fost ratificate de România[4] vizează următoarele domenii:

- libertatea sindicală și dreptul la negocieri colective – Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, Convenția nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă, Convenția nr. 135/1971 privind reprezentanții lucrătorilor în întreprinderi;
- libertatea muncii – Convenția nr. 29/1930 asupra muncii forțate, Convenția nr. 105/1957 privind interzicerea muncii forțate;
- egalitatea de șanse și de tratament – Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare, Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei;
- consultările tripartite (guvern, sindicat, patronat) – Convenția nr. 144/1976 privind consultările tripartite;
- ocuparea forței de muncă – Convenția nr. 122/1964 privind politica de ocupare a forței de muncă, Convenția nr. 88/1948 privind organizarea activității de folosire a forței de muncă;
- salariul – Convenția nr. 131/1970 privind metodele de fixare a salariilor minime, Convenția nr. 95/1949 privind protecția salariului, Convenția nr. 173/1992 privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a angajatorului lor;

---

[1] *Lato sensu,* dreptul internațional al muncii este compus, în prezent, de normele OIM și dreptul social european. Acesta cuprinde totalitatea normelor de dreptul muncii care au un izvor internațional, precum și regulile procedurale privind adoptarea și aplicarea acestora. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practice de drept al muncii*, *loc. cit.,* 2012, p. 66.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 73.

[3] A se vedea A. Popescu, *op. cit., loc. cit.*, p. 49.

[4] Pentru analiza conținutului Convențiilor OIM, a se vedea A. Popescu, *op. cit., loc. cit.*

- timpul de muncă şi timpul de odihnă – Convenţia nr. 1/1919 asupra duratei muncii (industrie), Convenţia nr. 4/1919 privind munca de noapte a femeilor, Convenţia nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie, Convenţia nr. 14/1921 privind repausul săptămânal în industrie;

- munca tinerilor – Convenţia nr. 5/1919 privind vârsta minimă la angajare în industrie, Convenţia nr. 10/1921 relativă la vârsta de admitere a copiilor la munca agricolă, Convenţia nr. 59/1937 privind stabilirea vârstei minime de admiterea copiilor la muncile industriale (revizuită), Convenţia nr. 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă, Convenţia nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor şi acţiunea imediată în vederea eliminării lor;

- inspecţia muncii – Convenţia nr. 81/1947 asupra inspecţiei muncii în industrie şi comerţ, Convenţia nr. 129/1969 privind inspecţia muncii în agricultură;

- securitate socială – Convenţia nr. 2/1919 privind şomajul, Convenţia nr. 3/1919 privind protecţia maternităţii, Convenţia nr. 24/1927 relativă la asigurarea de boală, Convenţia nr. 168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului.

Aplicarea acestor convenţii în România s-a făcut exclusiv pe calea legislaţiei naţionale, fiind invocate şi de Curtea Constituţională.

Legal, obligaţia de a analiza în România convenţiile OIM şi de a le supune spre ratificare aparţine Guvernului, potrivit procedurii stabilite în art. 3 şi urm. din Legea nr. 590/2003 privind tratatele[1].

B. Dreptul social european

Lato sensu, dreptul internaţional al muncii cuprinde totalitatea normelor de dreptul muncii care au un izvor internaţional, respectiv normele OIM şi dreptul social european[2].

În cadrul izvoarelor de drept social european distingem între reglementările în materie socială adoptate de către Consiliul Europei (pentru această categorie se utilizează şi sintagma „drept social necomunitar") şi cele adoptate de Uniunea Europeană (frecvent, se utilizează sintagma „drept social comunitar"). Ne raliem opiniei potrivit căreia „cele două grupări de norme regionale constituie împreună o ramură distinctă de drept"[3], respectiv dreptul social european.

a. Normele sociale adoptate de Consiliul Europei

În cadrul Consiliului Europei, două acte prezintă importanţă deosebită în domeniul muncii: Convenţia europeană a drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale şi Carta socială europeană.

Convenţia europeană a drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale a fost adoptată în anul 1950 şi a intrat în vigoare în anul 1953[4]. Convenţia nu se referă în mod exclusiv la drepturile lucrătorilor, ci obiectul acesteia îl constituie, în principal, drepturile civile şi politice. Convenţia cuprinde dispoziţii care se referă în mod direct la drepturile lucrătorilor,

[1] Publicată în M. Of. nr. 23 din 12 ianuarie 2014.

[2] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practice de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 72.

[3] A se vedea A. Popescu, *op. cit., loc. cit.*, p. 260.

[4] Ratificată de România prin Legea nr. 30/1994, publicată în M. Of. nr. 135 din 31 mai 1994.

cum sunt dreptul fiecărei persoane de a nu fi obligată să presteze o muncă forțată sau obligatorie (art. 4) sau libertatea de asociere (art. 11).

Potrivit art. 4 din Convenția europeană, nimeni nu poate fi constrâns să desfășoare o muncă forțată sau obligatorie. Prin excepție, se consideră că nu constituie muncă forțată sau obligatorie:

- munca prestată în mod normal de către o persoană aflată în detenție sau pe durata cât este pusă în libertate condiționată;
- serviciul cu caracter militar sau, în cazul obiecției de conștiință, în țările în care aceasta este recunoscută, serviciul cerut în locul serviciului militar obligatoriu;
- orice serviciu cerut în caz de criză sau de calamități care amenință viața sau bunăstarea comunității;
- orice muncă sau serviciu făcând parte din obligațiile civile normale.

În cadrul libertății de asociere prevăzută în cadrul art. 11 este cuprins și dreptul de a înființa sau de a se afilia la un sindicat.

Subliniem faptul că în cuprinsul Convenției regăsim dispoziții care, deși nu au ca obiect direct relația de muncă, sunt deseori invocate – libertatea de expresie (art. 10), interdicția discriminării (art. 14), dreptul la respectarea vieții private și protecția vieții familiale, a domiciliului și a corespondenței (art. 8), precum și dreptul la un proces echitabil (art. 6).

Oricare stat contractant sau persoană individuală care consideră că i-au fost violate drepturile cuprinse în Convenție se poate adresa direct Curții Europene a Drepturilor Omului.

Carta socială europeană revizuită a fost adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996[1] și a intrat în vigoare în anul 1999. Aceasta constituie „un corespondent – în domeniul social – al Convenției europene a drepturilor omului. În esență, Carta socială europeană cuprinde o parte declarativă, care afirmă obiectivele politicii sociale ce trebuie urmărite de statele membre ale Consiliului Europei și o parte juridică, care antrenează obligații pentru statul care o ratifică" [2]. Statele se angajează să respecte egalitatea de șanse și de tratament în domeniul muncii, dreptul la informare și la consultare și să asigure protecția demnității în muncă.

Reprezentând, din punct de vedere al muncii și al securității sociale, „cel mai cuprinzător și mai complet document internațional"[3], Carta consacră următoarele drepturi (articole ratificate de România)[4]:

- dreptul la muncă – art. 1 reglementează deplina ocupare a forței de muncă, dreptul lucrătorilor de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă, servicii gratuite pentru plasarea forței de muncă, orientarea, formarea și readaptarea profesională;
- salarizarea echitabilă – art. 4 vizează salarizarea suficientă, salarizarea majorată pentru orele suplimentare de muncă, nediscriminarea în materia salarizării, precum și limitele reținerilor din salariu;

---

[1] România a ratificat prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999, un număr de 17 articole și 65 de paragrafe nenumerotate.

[2] A. Popescu, *op. cit., loc. cit.*, p. 270.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 67.

[4] A se vedea A. Popescu, *Impactul ratificării Cartei sociale europene revizuite asupra legislației muncii și a legislației protecției sociale în România*, în Dreptul nr. 9/1999, pp. 3-20.

- dreptul sindical – art. 5 statuează asupra libertății de a constitui organizații sindicale și de a adera la aceste organizații, principiu aplicabil și patronilor;

- dreptul la negociere colectivă – art. 6 consacră unul dintre drepturile esențiale care trebuie să existe între partenerii sociali și care se concretizează în: consultări asupra unor probleme de interes comun, negocieri în vederea încheierii convențiilor colective, concilierea și arbitrajul voluntar în vederea soluționării eventualelor conflicte de muncă, precum și dreptul lucrătorilor și al patronilor de a iniția acțiuni colective;

- dreptul la securitate socială – art. 12 instituie principiul stabilirii sau menținerii unui regim de securitate socială, impune menținerea unui nivel minim al acestui regim, precum și egalitate de tratament între cetățenii părților contractante în materie de securitate socială;

- dreptul la protecție în caz de concediere – art. 24 stabilește măsurile de protecție în caz de concediere, și anume: a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului; b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.

Împărtășim opinia[1] potrivit căreia normele Consiliului Europei nu formează un drept al muncii al acestei organizații interstatale.

b. Normele sociale adoptate de Uniunea Europeană

Norme privind dreptul muncii regăsim în legislația primară a UE, în legislația secundară, dar și în deciziile Curții de Justiție a Uniunii Europene[2].

Legislația *primară* cuprinde actele juridice fundamentale ale UE: Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). În cadrul legislației primare este utilizată noțiunea de drept al muncii, fără a exista o definiție expresă a acestuia. Astfel, art. 156 din TFUE se referă la cooperarea statelor membre în domeniul social, în acest context făcându-se referire la dreptul muncii.

Astfel, potrivit art. 153 din TFUE, Consiliul poate să adopte, cu unanimitate, propunerea Comisiei Europene, după consultarea Parlamentului European, Comitetului Economic și Social și al Comitetului Regiunilor, norme în următoarele domenii:

- protecția salariaților în cazul încetării contractului de muncă;
- reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor salariaților și patronilor;
- condiții de ocupare a cetățenilor statelor terțe, care rezidează legal pe teritoriu UE.

Subliniem faptul că art. 153 din TFUE nu se aplică cu privire la:

- salarii;
- dreptul de asociere;
- dreptul la grevă;
- dreptul de a impune lock-out.

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 67.

[2] În doctrină, izvoarele dreptului comunitar au fost împărțite în patru categorii: dreptul originar, dreptul derivat, dreptul complementar și dreptul jurisprudențial. A se vedea J.-M. Favret, *Droit et pratique de l'Union Européenne*, Ed. Galiano, Paris, 1996, p. 177.

Aceste domenii rămân în competența de reglementare exclusiv a statelor membre[1].

Tratatul de la Lisabona (de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene)[2], intrat în vigoare la 1 decembrie 2009, recunoaște drepturile sociale fundamentale. Astfel, art. 6 din TUE prevede că Uniunea recunoaște drepturile, libertățile și principiile enunțate de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[3], care are aceeași valoare juridică cu tratatele. Același articol consacră și aderarea Uniunii Europene la Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Legislația primară are prioritate asupra altor acte comunitare inferioare[4].

Legislația secundară este formată din actele adoptate în domeniul relațiilor de muncă de către instituțiile UE în scopul de a aplica prevederile Tratatelor.

Normele derivate au un caracter obligatoriu și nu pot contraveni actelor primare. Acestea sunt cuprinse în regulamente, directive, decizii, recomandări și avize.

Regulamentul, așa cum este definit art. 280 din TFUE, este instrumentul juridic al UE de aplicabilitate generală, obligatoriu atât pentru statele membre, cât și pentru persoanele fizice și juridice din cadrul fiecărui stat și direct aplicabil în ordinea juridică internă. În materia dreptului muncii este adoptat un Regulament cu privire la libertatea de circulație a – Regulamentul nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011[5].

Potrivit art. 288 din TFUE, *directiva* reprezintă actul prin care se instituie obligații pentru statele membre destinatare, acestea având competența de a alege formele și mijloacele de aplicare. Directiva nu se aplică direct în raporturile dintre subiecții de drept, ci prin intermediul actelor normative adoptate în acest sens de către autoritățile naționale[6]. Deși la nivelul Uniunii Europene au fost adoptate mai multe acte care vizează, în mod direct sau indirect, legislația muncii, directivele par a fi instrumentul privilegiat în domeniul dreptului muncii motivat de libertatea acordată statelor membre de a alege modul de transpunere în dreptul intern a obiectivelor prescrise. Astfel, unele „directive cadru" anunță adoptarea unor directive particulare, cum este cazul Directivei nr. 89/391/CEE din 12 iunie 1989 în materia securității și sănătății lucrătorilor, altele oferă un suport pentru încheierea unui acord între partenerii sociali, cum este cazul Directivei nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind concediul parental, în fine, altele au un obiect specific – Directiva nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a-și informa salariații asupra

[1] Pentru explicații privind excluderea acestor domenii din competența de reglementare a UE, a se vedea: A. Popescu, *Preocupări sociale actuale ale Uniunii Europene*, în RRDM nr. 2/2004, p. 15; I.T. Ștefănescu, *Constituția pentru Europa și dreptul comunitar la muncii*, în RDC nr. 12/2004, pp. 9-25.

[2] Ratificat de România prin Legea nr. 13/2008, publicată în M. Of. nr. 107 din 12 februarie 2008.

[3] Titlul IV din Cartă consacră următoarele drepturi în domeniul social: solidaritatea și garantarea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în cadrul întreprinderii (art. 27), dreptul la negocieri și acțiuni colective (art. 28), dreptul de acces la serviciile de plasament (art. 29), protecția în caz de concediere nejustificată (art. 30), condiții de muncă juste și echitabile (art. 31), interzicerea muncii copiilor și protecția tinerilor în muncă (art. 32), concilierea între viața familială și cea profesională (art. 33), securitatea socială și ajutorul social (art. 34), protecția sănătății (art. 35), accesul la serviciile de interes economic general (art. 36).

[4] R. Blanpian, *European Labour Law*, 14th ed., Wolters Kluwer, 2014, pp. 127-131; L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 35-40.

[5] Acest Regulament a abrogat și înlocuit Regulamentul nr. 1612/68/CEE din 15 octombrie 1968 referitor la circulația lucrătorilor în interiorul Comunității.

[6] A se vedea O. Manolache, *Tratat de drept comunitar*, ed. a V-a, Ed. C.H. Beck, București, 2006, p. 176.

condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă. Așa cum am arătat, statele membre au obligația de a implementa în legislația internă directivele, sub sancțiunea de a se formula de către Comisie sau de către un alt stat membru, o acțiune în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene. În acest context, arătăm că o directivă netranspusă în dreptul intern nu poate fi invocată direct între particulari în lipsa efectului orizontal al directivei, dar poate fi invocată contra statului vinovat de netranspunere sau autorităților naționale. Dreptul particularilor prejudiciați într-un interes direct de netranspunerea directivei în legislația internă de a invoca normele directivei în fața unei instanțe naționale contra statului vinovat există în cazul în care dispozițiile acesteia sunt clare, precise și necondiționale, termenul de implementare a expirat și există culpa statului. Acesta este efectul direct vertical al directivei, consacrat prin jurisprudență de Curtea de Justiție a Uniunii Europene[1].

Decizia este actul individual obligatoriu pentru subiecții cărora li se adresează: state membre, persoane fizice sau instituții ale UE[2].

Recomandările și avizele sunt, potrivit art. 239 din TFUE, acte adoptate de UE care nu au caracter obligatoriu în materia cooperării între statele membre și facilitării coordonării acțiunilor lor în domeniul social, cultural și transporturi. Din punct de vedere al naturii, în doctrină s-a afirmat că recomandările își au izvorul în Convențiile OIM. În acest sens, Comisia Europeană a adoptat recomandări pentru ratificarea unor Convenții OIM, și anume Convenția nr. 177/1996 privind munca la domiciliu, Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor[3].

Normele în materie de muncă ale UE formează *dreptul muncii al UE*, care împreună cu normele adoptate în domeniul securității sociale formează, așa cum am arătat, *dreptul social al UE*[4].

În doctrină[5], se apreciază că analiza normelor dreptului european relevă un declin în materia dreptului muncii între normele europene adoptate (regulamente și directive) în favoarea normelor negociate colectiv. Creșterea rolului negocierii colective se reflectă prin cele șase acorduri interprofesionale încheiate: privind concediul parental în 1995, privind munca cu timp parțial în 1997, privind contractul pe durată determinată în 1999, privind telemunca în 2002, privind stresul la locul de muncă în 2004, precum și privind hărțuirea și violența la locul de muncă în 2007. Până în prezent, anumite acorduri[6] au fost preluate prin directive ale Consiliului. Prin intermediul Directivei, care are ca anexă acordul-cadru, se conferă acestei negocieri a partenerilor sociali forța obligatorie. Se poate observa că aceste acorduri conțin norme minimale, principii a căror punere în practică implică intervenția statelor membre prin instrumentele juridice interne, proprii și care, evident, diferă de la un stat la altul[7]. Ca urmare, acordul nu se poate pune în aplicare prin simpla voință a parte-

---

[1] *Ibidem*, pp. 35-38.

[2] *Ibidem*, p. 186.

[3] G. Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, cit. în O. Manoloache, *op. cit., loc. cit.*, p. 24.

[4] I.T. Ștefănescu *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 72.

[5] A se vedea P. Rodière, *Droit social de l'Union Européenne*, LGDJ, 2008.

[6] Acordul-cadru din 14 decembrie 1996 asupra concediului parental, Acordul-cadru din 6 iunie 1997 asupra angajării cu timp parțial, Acordul-cadru din 18 martie 1999 asupra angajării pe durată determinată.

[7] I. Daugareilh, *Les accords-cadres internationaux: une réponse européene à la mondialisation de l'économie*, în *„Les nouveaux enjeux de la négotiation sociale transnationale"*, M. Descolognes, B. Saincy (coord.), Éd. La découverte, 2006, p. 116.

nerilor sociali, ci este necesară intervenția instituțiilor Uniunii în acest sens. Art. 155 pct. 2 din TFUE stabilește expres în acest sens: „Acordurile încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor sociali și statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidența art. 153, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei. Parlamentul European este informat. Consiliul hotărăște în unanimitate în cazul în care acordul în cauză conține una sau mai multe dispoziții referitoare la unul dintre domeniile pentru care este necesară unanimitatea în temeiul art. 153 alin. (2)". În concluzie, în cazul încheierii unor acorduri între partenerii sociali la nivel european, izvorul de drept îl constituie directiva care preia acordul și îl pune în aplicare, iar nu acordul-cadru în sine[1].

Hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene constituie izvor de drept al muncii în măsura în care sunt date în interpretarea normelor UE în materie, în timp ce hotărârile pronunțate în cauze concrete nu constituie izvoare de drept al UE. Astfel, în materia libertății de circulație a lucrătorilor, CJUE a statuat că termenul de lucrător, prevăzut de art. 45 din TFUE nu poate avea interpretări diferite în funcție de legea națională a statelor membre, ci trebuie să aibă un sens comun, stabilit în concordanță cu criteriile obiective care caracterizează relația de muncă în raport cu drepturile și obligațiile persoanei în cauză[2]. Tot Curtea de Justiție a consacrat și supremația dreptului UE asupra dreptului internațional al muncii.

C. Raportul dintre normele OIM, dreptul european al muncii și dreptul muncii intern

Potrivit art. 351 din TFUE, obligațiile internaționale ale statelor membre, născute din tratate internaționale încheiate anterior datei de 1 ianuarie 1958 sau înaintea datei de aderare, nu sunt afectate de dispozițiile TFUE. În continuare, norma prevede că, în măsura în care convențiile internaționale nu sunt compatibile cu dispozițiile TFUE, statele membre părți ale acestor convenții au obligația de a lua măsurile necesare în vederea eliminării incompatibilităților[3].

Așadar, în relația dintre normele OIM și normele UE, pot exista două situații[4]:

- norma OIM este posterioară aderării statului la UE și statul poate să ratifice numai în măsura în care nu contravine normelor europene;
- norma OIM a fost ratificată anterior aderării la UE, caz în care statul trebuie să o denunțe. Acesta este un caz doar teoretic în privința actelor OIM.

În cazul unui conflict între normele OIM și normele UE în aceeași materie prevalează normele Uniunii Europene. În ceea ce privește problematica socială se constată că există o reglementare similară[5], aceleași valori ale muncii, individuale și sociale, fiind ocrotite.

---

[1] R.Ş Pătru, *Contractele și acordurile colective de muncă, loc. cit.*, p. 83; M. Gheorghe, *Rolul partenerilor sociali europeni în activitatea normativă la nivelul uniunii europene,* în „Acta Universitatis Lucian Blaga" seria Iurisprudentia, nr. 1/2015.

[2] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 71.

[3] P. Rodière, *Droit social de l'Union Européenne,* LGDJ, Paris, 2014, pp. 125-140.

[4] E.C. Miheș, *Legislația muncii și dreptul internațional al muncii,* teză de doctorat, Biblioteca ASE București, p. 60 și urm.

[5] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 68.

Referitor la raportul dintre legislația internă a muncii și dreptul internațional al muncii *lato sensu* (normele OIM și dreptul european al muncii) se constată că normele dreptului muncii al UE au fost preluate integral în timp ce cu privire la normele OIM au fost sistate preocupările statului român pentru ratificare[1].

Drepturile ocrotite prin intermediul dreptului internațional al muncii *stricto sensu* și dreptul european al muncii fac parte din ansamblul drepturilor fundamentale ale omului, care, în caz de conflict cu legislația internă, potrivit art. 20 din Constituție, prevalează.

§ 3. PRINCIPIILE DREPTULUI MUNCII

În dreptul muncii, ca și în alte ramuri de drept, operează două categorii de principii:

a) principiile generale, ale întregului sistem de drept român;

b) principiile fundamentale, proprii dreptului muncii[2].

Din punct de vedere al finalității, principiile reprezintă idei călăuzitoare pentru întreaga legislație care își au sorgintea în Constituție, acte normative interne și acte internaționale.

Putem considera ca fiind principii fundamentale ale dreptului românesc contemporan următoarele reguli de bază: principiul legalității, principiul pluralismului politic, principiul separației puterilor în stat, principiul egalității juridice a tuturor cetățenilor, principiul deplinei protecții juridice a drepturilor cetățenești, principiul umanismului juridic.

Pentru prima dată distinct, Codul muncii reglementează în art. 3-9 principiile dreptului muncii, fiind o evoluție a legislației în domeniu[3].

În raport cu prevederile Constituției României și ale legislației muncii în vigoare, principiile dreptului muncii sunt[4]:

3.1. Neîngrădirea dreptului la muncă

Prevederea constituțională – art. 41 alin. (1) – statuează că dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, iar alegerea profesiei și a locului de muncă sunt libere. Recunoașterea dreptului la muncă, fără impunerea unor limitări sau restricții în condițiile alegerii libere a profesiei și locului de muncă, reprezintă o concretizare în dreptul constituțional românesc a prevederii cuprinse în art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului potrivit căreia *„orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecție împotriva șomajului"*. Art. 1 pct. 2 din Carta Socială Europeană, revizuită, prevede: „părțile se angajează ... să protejeze de o

---

[1] A se vedea A. Popescu, *op. cit., loc. cit.*, p. 190.

[2] I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 39.

[3] Referitor la modalitatea de reglementare a principiilor fundamentale ale dreptului muncii în Codul muncii, a se vedea: I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu*, Ed. Lumina Lex, București, 2003, pp. 23-26; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 76-77.

[4] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, *loc. cit.*, 2005, pp. 16-22; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, pp. 12-30; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 54; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 71-83.

manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber întreprinsă". De asemenea, art. 15 alin. (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene dispune „orice persoană are dreptul la muncă şi dreptul de a exercita o profesie liber aleasă sau acceptată în mod liber".

Potrivit art. 3 alin. (1)-(2) C. mun., „libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze".

În sens restrâns, se admite că dreptul la muncă include libertatea muncii şi stabilitatea în muncă.

Libertatea muncii [art. 3 alin. (3) C. mun.] se manifestă atât în sens pozitiv ca libertate de a munci, cât şi în sens negativ ca drept de a nu munci.

Libertatea de a munci presupune dreptul fiecărei persoane de a-şi alege profesia, ocupaţia şi locul de muncă.

Libertatea de a nu munci presupune dreptul oricărei persoane de a refuza o muncă, precum şi dreptul de a înceta munca.

Aceste componente se completează cu interzicerea muncii forţate. Potrivit art. 4 alin. (3) C. mun., nu constituie muncă forţată sau activitate impusă de autorităţile publice munca desfăşurată în una dintre următoarele situaţii:

- „pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite de lege;
- în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;
- în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia".

În Constituţia României, interzicerea muncii forţate îşi găseşte reglementarea în art. 42 alin. (1).

În plan internaţional, legislaţia română a muncii este concordantă cu Convenţia OIM nr. 105/1957 privind abolirea muncii forţate, ratificată de România prin Legea nr. 140/1998[1].

3.2. Egalitatea de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii. Nediscriminarea

Egalitatea în drepturi a cetăţenilor în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări, constituie un principiu constituţional consacrat în art. 16 din Constituţia României. Acest principiu este reluat şi concretizat în raporturile de muncă de art. 5 alin. (1) C. mun.: „orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă".

[1] Publicată în M. Of. nr. 249 din 6 iulie 1998.

BCU IASI / CENTRALA UNIVERSITARA

3.2.1. Cadrul internaţional de reglementare

Conceptul de „egalitate de tratament" include *lato sensu* modul în care diferitele categorii sau grupuri de persoane, care se deosebesc între ele prin sex, rasă, culoare, origine etnică, religie, vârstă, opinie politică, origine socială, statut social, maternitate, responsabilităţi familiale, afiliere sindicală, handicap, orientare sexuală, HIV/SIDA etc. sunt tratate prin lege şi în practică. *Stricto sensu,* noţiunea se referă la modul în care legea reglementează drepturile şi obligaţiile pentru respectivele categorii, iar egalitatea de şanse implică modul în care egalitatea se reflectă în practică. În documentele internaţionale, termenul de „nediscriminare" este utilizat ca un sinonim al respectării egalităţii de tratament şi de şanse; deci, pentru a acoperi ambele aspecte.

a) Normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Normele OIM instituie nediscriminarea în raporturile de muncă sub trei aspecte:

- egalitatea dintre bărbaţi şi femei în materie de remunerare egală (Convenţia OIM nr. 100/1951[1] şi Recomandarea nr. 90/1951);
- egalitatea de tratament şi de şanse la angajare şi în profesie indiferent de rasă, culoare, sex, opinie politică, ascendenţă naţională, origine socială etc. (Convenţia OIM nr. 111/1958[2] şi Recomandarea nr. 111/1958);
- egalitatea de şanse şi tratament a lucrătorilor cu responsabilităţi familiale (Convenţia OIM nr. 156/1981 şi Recomandarea nr. 165/1981).

Menţionăm că primele două Convenţii (nr. 100/1951 şi nr. 111/1958) fac parte din grupul celor opt convenţii considerate fundamentale, care privesc drepturile fundamentale în muncă. cele două instrumente au reprezentat surse de inspiraţie pentru reglementările UE ulterioare.

Convenţia nr. 100/1951 privind egalitatea de remuneraţie între bărbaţi şi femei consacră pentru prima dată în dreptul internaţional egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină şi a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală, principiu preluat ulterior de Convenţia Europeană privind protecţia drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului şi de Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), precum şi de majoritatea legislaţiilor naţionale europene. Convenţia se aplică tuturor angajaţilor din toate sectoarele de activitate, statele ratificante având obligaţia de a promova aplicarea principiului egalităţii de remunerare între bărbaţi şi femei pentru muncă de valoare egală. Aplicarea acestui principiu se poate realiza pe cale legislativă, prin orice sistem legal de stabilire a salariilor, prin contracte colective sau prin combinarea acestor posibilităţi. Potrivit Convenţiei, „plata egală pentru muncă de valoare egală" se aplică pentru toate elementele remuneraţiei, definită ca fiind „salariul sau tratamentul obişnuit, de bază sau minim, precum şi orice alte avantaje, plătite direct sau indirect, în bani sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca efectuată de acesta". Egalitatea de remuneraţie se referă la nivelurile de remuneraţie fixate fără discriminare bazată, direct sau indirect, pe diferenţa de gen. Potrivit art. 2, fiecare membru trebuie, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remuneraţie, să încurajeze şi să asigure aplicarea

[1] Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957, publicat în B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958.
[2] Ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973.

pentru toți muncitorii a principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală.

Convenția nr. 111/1958 privind nediscriminarea la angajare și profesie definește discriminarea ca fiind „orice distincție, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională, origine socială sau orice alt motiv specificat de un stat ratificant, după consultarea organizațiilor reprezentative de patroni și de lucrători și a altor organisme interesate, care are drept efect distrugerea sau alterarea egalității de șanse sau de tratament în materie de angajare sau de profesie". Statul ratificant se angajează să formuleze și să aplice o politică națională de promovare a egalității de șanse și de tratament, în vederea eliminării oricărei discriminări în următoarele domenii:

- accesul la formare profesională;
- accesul la angajare și în diferite profesii;
- condiții de muncă.

Statele care ratifică această Convenție trebuie să:

- să colaboreze cu organizațiile de patroni și de lucrători și cu alte organisme interesate pentru a favoriza acceptarea și aplicarea politicii sale naționale;
- să abroge orice dispoziție legislativă sau administrativă incompatibilă cu această politică;
- să asigure aplicarea acestei politici în ceea ce privește locurile de muncă, serviciile de orientare și de formare profesională, serviciile publice de ocupare;
- să indice, în rapoartele sale referitoare la aplicarea convenției, măsurile luate în conformitate cu această politică.

Convenția precizează trei categorii de măsuri, care nu sunt considerate ca discriminatorii:

1. cerințele inerente unui anumit tip de muncă;
2. măsuri justificate pentru protecția securității statului;
3. măsuri cu caracter de protecție sau de asistență.

Convenția se aplică tuturor lucrătorilor din sectorul public și privat.

Convenția nr. 156/1981 privind lucrătorii cu responsabilități familiale vizează instaurarea egalității efective de tratament și de șanse la angajare și profesie între lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale și lucrătorii de ambele sexe având responsabilități familiale și ceilalți lucrători. Statul ratificant trebuie să asigure accesul persoanelor cu responsabilități familiale la un loc de muncă, fără ca acestea să facă obiectul discriminării și, în măsura în care este posibil, fără conflict între responsabilitățile lor profesionale și cele familiale. Măsurile trebuie să vizeze următoarele obiective:

- să permită acestor lucrători să își exercite dreptul la libera alegere a locului de muncă, să se integreze în populația activă și să se reangajeze după o absență de pe piața muncii datorată îndeplinirii responsabilităților familiale;
- să ia în considerare nevoile acestor lucrători în materie de condiții de ocupare și de securitate socială;
- să dezvolte sau promoveze servicii comunitare precum cele de supraveghere a copiilor;
- să promoveze o mai bună înțelegere de către opinia publică a principiului egalității de șanse și de tratament și a problemelor lucrătorilor cu responsabilități familiale de ambele sexe, precum și a unui curent de opinie favorabil soluționării acestor probleme.

Convenția precizează că responsabilitățile familiale nu pot constitui, prin ele însele, motiv valabil de încetare a relației de muncă.

b) Normele Uniunii Europene

Principiul nediscriminării, înțeles ca egalitatea de tratament aplicat părților în situații identice sau comparabile, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit are o justificare obiectivă, este conținut în mai multe dispoziții ale tratatelor europene [art. 6 TUE, art. 45, art. 19, art. 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)].

La nivelul Uniunii Europene au fost elaborate mai multe regulamente, directive, recomandări şi rezoluții care consacră principiul nediscriminării.

În aplicarea art. 157 TFUE a fost adoptată Directiva 76/207/CEE privind implementarea principiului egalității de tratament între bărbați şi femei referitor la accesul la ocupare, formare profesională şi condiții de muncă, amendată prin Directiva 2002/73/CE.

În aplicarea art. 19 TFUE[1] au fost adoptate două directive europene pentru combaterea discriminării:

1. Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea unui tratament egal indiferent de originea rasială sau etnică[2];

2. Directiva Consiliului 2000/78/CE privind stabilirea unui cadru de aplicare a unui tratament egal la angajare şi ocupație, indiferent de religie sau credință, dizabilitate, vârstă şi orientare sexuală[3].

Ambele directive interzic discriminarea la angajare şi ocupație în sectorul public şi privat, inclusiv în instituțiile publice, referitor la următoarele aspecte:

a) condițiile de acces la ocupare, ocupare independentă, ocupație, inclusiv criteriile de selecție şi condițiile de recrutare, indiferent de ramura de activitate şi la toate nivelurile ierarhiei profesională, inclusiv condițiile de promovare;

b) acces la toate tipurile şi la toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională, practică profesională;

c) angajare şi condiții de muncă, inclusiv concediere şi remunerație;

d) afilierea şi implicarea în organizații de lucrători sau de patroni sau asociații profesionale.

Conform ambelor directive, principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări, directe sau indirecte, bazate pe motivele acoperite de directive.

Atât Directiva 2000/43/CE (art. 4), cât şi Directiva 2000/78/CE [art. 4 (1)] prevăd că, atunci când natura particulară a unei ocupații sau contextul în care aceasta se desfăşoară impun în mod veritabil şi determinant o diferență de tratament bazată pe unul dintre motivele de discriminare interzise, acest fapt nu constituie discriminare, cu condiția ca scopul tratamentului diferențiat să fie legitim, iar diferența să fie proporțională cu cerința impusă.

Art. 6 din Directiva 2000/78/CE permite ca statele membre să prevadă că diferența de tratament bazată pe vârstă nu constituie discriminare dacă este justificată în mod obiectiv şi rezonabil printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de realizare a acestui scop nu sunt

---

[1] Acest articol prevede: „1. Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale acestui Tratat şi în limitele competențelor conferite de acesta Comunității, Consiliul, statuând în unanimitate la propunerea Comisiei şi după consultarea Parlamentului European, poate să ia măsurile corespunzătoare pentru combaterea discriminării bazate pe sex, origine etnică sau rasială, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală".

[2] Publicată în JO L 180 din 19 iulie 2000.

[3] Publicată în JO L 303 din 2 decembrie 2000.

BIBLIOTECA UNIVERSITARA

corespunzătoare şi necesare. Cu titlu, exemplificativ, Directiva arată ca scopuri legitime obiective ale politicilor de ocupare, pieţei muncii sau formării profesionale, precum:

- condiţii speciale de acces la ocupare şi formare profesională, inclusiv condiţii de concediere şi remunerare pentru tineri, lucrători în vârstă şi persoane cu responsabilităţi familiale, în scopul promovării integrării lor profesionale sau asigurării protecţiei sociale a acestor categorii;
- condiţii minime de vârstă, experienţă profesională sau vechime în serviciu pentru accesul la ocupare sau la anumite avantaje legate de ocupare;
- vârsta maximă pentru recrutare bazată pe cerinţele de formare ale postului în cauză sau condiţia unei perioade rezonabile de ocupare înainte de pensionare.

Directiva 2000/43/CE obligă statele membre să creeze organisme specializate pentru combaterea discriminării pe motiv de rasă sau origine etnică, în timp ce Directiva 2000/78/CE nu prevede un organism similar. Atribuţiile acestor organisme se referă la asistarea victimelor, efectuarea unor anchete independente şi pregătirea unor rapoarte şi recomandări.

Directiva 2002/73/CE privind discriminarea pe bază de sex [art. 1 (2)] stabileşte că discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puţin favorabil decât alta, pe temeiul unuia dintre motivele acoperite de directive, ambele persoane aflându-se într-o situaţie identică sau comparabilă. Discriminarea indirectă este considerată situaţia în care o dispoziţie, criteriu sau practică, aparent neutră ar pune persoanele având o anumită origine rasială sau etnică, religie sau credinţă, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală într-o poziţie dezavantajoasă faţă de alte persoane, cu excepţia cazului în care respectiva dispoziţie, criteriu, practică este justificată de un scop legitim, iar mijloacele necesare atingerii acestui scop legitim sunt corespunzătoare şi necesare [art. 2 (2) (b) (i) din Directiva 2000/78/CE şi art. 2 (2) (b) din Directiva 2000/43/CE].

Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materia încadrării în muncă şi a condiţiilor de muncă[1] unifică reglementările principale anterioare, valorifică jurisprudenţa CJUE şi se referă atât la legislaţia muncii, cât şi la legislaţia securităţii sociale. De aceea este considerată a fi o directivă-cadru, esenţială[2]. Sub aspectul legislaţiei muncii, directiva cuprinde norme distincte privind:

a) egalitatea remunerării şi interzicerea oricărei discriminări (în Titlul II, cap. I);

b) egalitatea de tratament în ceea ce priveşte accesul la încadrarea în muncă, la formarea şi promovarea profesională şi la condiţiile de muncă (în Titlul II, cap. III);

c) căile de atac, aplicarea dreptului şi sarcina probei (în Titlul III, cap. I);

d) promovarea egalităţii de tratament – dialogul social (în Titlul III, cap. II);

e) dispoziţii cu caracter general (conformitate, victimizarea, sancţiuni, prevenirea oricărei discriminări, cerinţe minime, integrarea în cadrul diferitelor politici a problemelor egalităţii dintre bărbaţi şi femei – în Titlul III, cap. III).

Înţelesul conceptelor de discriminare directă şi indirectă au fost dezvoltate prin jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene, existând o jurisprudenţă bogată în acest domeniu.

---

[1] Publicată în JO L 204 din 26 iulie 2006. Această directivă a abrogat începând cu data de 15.08.2009, Directivele 75/117/CEE, 76/206/CEE, 86/378/CEE şi 97/80/CE.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 734.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

c) Interdicția discriminării în actele Consiliului Europei

Principiul nediscriminării este consacrat atât de prevederile art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, cât şi de Protocolul adițional nr. 12, prin care sunt sancționate toate formele de discriminare. Curtea Europeană a Drepturilor omului a statuat, în mod repetat, că a distinge nu înseamnă a discrimina, pentru a fi vorba de discriminare, situațiile în discuție trebuie să fie comparabile. Diferența de tratament devine discriminatorie în sensul art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului numai atunci când autoritățile statale „introduc distincții între situații analoge şi compatibile", fără ca acestea să se bazeze pe „o justificare rezonabilă şi obiectivă". Potrivit Convenției, exercitarea tuturor drepturilor şi libertăților la care se referă trebuie să se asigure fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opțiuni politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naştere sau orice altă situație. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat cu valoare de principiu că lista diferitelor motive de discriminare prevăzută de art. 14 din Convenție nu este limitativă. În jurisprudența sa[1], Curtea a apreciat că egalitatea nu înseamnă uniformitate, fiind posibilă stabilirea unui tratament juridic diferit pentru situații diferite, când aceasta se justifică în mod rațional şi obiectiv.

Carta Socială Europeană revizuită precizează în Partea I, pct. 20, că toți salariații au dreptul la egalitate de şanse şi tratament în materie de angajare şi exercitare a profesiei, fără discriminare fondată pe sex. Comitetul european de drept social a interpretat acest articol în sensul că statele au obligația de a respecta egalitatea de tratament, dar şi de a proteja femeile şi bărbații împotriva discriminării la angajare şi formare profesională. Acest lucru implică obligația statelor de a adopta o legislație explicită şi suficient de precisă care să garanteze egalitatea de tratament în toate aspectele sale. Precizarea principiului în constituție nu ar fi suficientă. De asemenea, s-a arătat că dreptul național trebuie să prevadă căi de recurs adecvate şi eficiente în caz de afirmații discriminatoare. Orice salariat care se consideră victima unei discriminări trebuie să poată face apel la o instanță independentă. Orice victimă a unei discriminări pe bază de sex, trebuie să beneficieze de o reparație adecvată, suficientă pentru victimă şi disuasivă pentru autorul încălcării, care înseamnă:

- reintegrarea sau menținerea locului de muncă, precum şi acordarea unei indemnizații care să compenseze prejudiciul material suferit în caz de concediere ilegală sau abuzivă;
- acordarea unei indemnizații în raport cu prejudiciul suferit, care să acopere prejudiciul material şi moral dacă, în caz de concediere, salariatul/salariata nu doreşte să se întoarcă la locul de muncă sau dacă continuarea relației de muncă este imposibilă;
- încetarea discriminării şi acordarea unei indemnizații direct proporționale cu prejudiciul material şi moral suferit, în toate celelalte cazuri.

În aplicarea acestor principii, Comitetul consideră că despăgubirile nu pot fi plafonate pentru că în acest caz, acestea nu sunt adecvate, nefiind direct proporționale cu prejudiciul suferit.

d) Partenerii sociali de la nivel european

Partenerii sociali europeni au adoptat în anul 2007 „Acordul cadru privind hărțuirea şi violența la locul de muncă" prin care au urmărit să se confere angajatorilor, lucrătorilor şi

[1] Cauzele *Engel ş.a. c. Olandei* (1976), *Marckx c. Beligiei* (1979), *Moustaquim c. Belgiei* (1991).

reprezentanților acestora un cadru orientativ de acțiune pentru a identifica, preveni și gestiona problemele legate de hărțuire și violență la locul de muncă.

3.2.2. Cadrul intern de reglementare

Codul muncii cuprinde următoarele norme referitoare la egalitatea de tratament în relațiile de muncă:

- Art. 5 C. mun. dispune: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă".

- Art. 242 lit. b) stabilește că regulamentul intern trebuie să cuprindă reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

- Art. 59 lit. b) interzice concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare[1] prevede:

- Art. 2 alin. (1): „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

- Art. 2 alin. (3): „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare".

- Art. 2 alin. (9): „Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe".

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați[2], la art. 4, face următoarele distincții:

- „a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă;

[1] Republicată în M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare.

[2] Republicată în M.Of. nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare.

- b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care aceasta dispoziție, acest criteriu sau aceasta practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

- c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

- d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor".

În contextul acestor reglementări s-a pus în discuție pragul până la care angajatorul este în drept să adopte anumite măsuri, fără ca acel act să fie considerat discriminatoriu. Acest prag trebuie analizat prin corelare cu drepturile manageriale ale angajatorului și cu interdicția legală de a săvârși acte de discriminare[1].

Legea nr. 202/2002 precizează că nu constituie discriminare selecția candidatelor la angajare când:

- datorită condițiilor particulare de prestare a muncii, particularitățile de sex sunt autentice și determinante;

- datorită condițiilor ori naturii particulare de prestare a muncii, angajarea femeilor gravide, care au născut sau care alăptează este interzisă.

Dimpotrivă, este interzis să i se solicite unei candidate:

- să prezinte un test de graviditate;

- să semneze un angajament că nu se va căsători, nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Din coroborarea acestor dispoziții legale, s-a concluzionat că[2]:

- principalul criteriu pentru încadrarea în muncă trebuie să fie capacitatea profesională, aptitudinile profesionale și personale ale persoanei;

- este permisă introducerea unor criterii dacă au un caracter obiectiv, sunt rezonabile pentru domeniul respectiv și determinante pentru încadrarea în muncă;

- asigurarea transparenței, a publicității, a cunoașterii din timp a cerințelor angajatorului pentru încadrarea în muncă.

Pe durata executării raporturilor de muncă, angajatorul este îndreptățit să aplice un tratament diferențiat cu respectarea următoarelor condiții[3]:

- să fie întemeiat pe un motiv obiectiv și rezonabil;

- obiectivele să fie legitime, iar cerințele proporțional cu ele;

- să se întemeieze pe natura activităților sau pe contextul în care se desfășoară;

- să se justifice prin aceea că particularitățile legate de religie, convingeri religioase, handicap, vârstă, sex etc. constituie o exigență profesională reală și determinantă.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 740.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 741.

[3] *Ibidem*, p. 742.

Ca regulă, angajatorul nu poate aplica un regim diferențiat salariaților în funcție de tipul de contract individual de muncă încheiat. În funcție de tipul contractului de muncă sunt permise diferențierile de regim juridic care sunt consacrate prin norme legale, cum este, spre exemplu, acordarea drepturilor salariale proporțional cu timp efectiv prestat în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial.

Săvârşirea de acte sau fapte discriminatorii la încheierea sau pe parcursul executării contractului individual de muncă antrenează răspunderea juridică.

Față de angajator poate fi antrenată:

- răspunderea patrimonială şi
- răspunderea contravențională.

În cazul în care un salariat, de regulă cu funcție de conducere, este vinovat de săvârşirea unui act discriminatoriu față de un alt salariat sau grup de salariați, poate fi antrenată răspunderea disciplinară.

În cazul în care un salariat se consideră discriminat de către angajator se naşte un conflict individual de muncă, ce se soluționează fie pe cale amiabilă, fie pe cale judecătorească.

În doctrina juridică[1] s-a subliniat faptul că respectarea principiului egalității de tratament a salariaților şi angajatorilor nu presupune uniformitate, neluarea în considerare a unor condiții concrete specifice, ci, dimpotrivă, legiuitorul sau părțile raportului de muncă pot să ia în considerare anumite particularități ale muncii care impun, în mod necesar şi rațional, un tratament diferențiat.

3.3. Garantarea negocierii colective şi individuale

Art. 41 alin. (5) din Constituție, art. 6 alin. (2) C. mun. şi art. 127 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social consacră dreptul la negociere colectivă. Deşi aceste texte se referă exclusiv la negocierea colectivă, art. 37 şi art. 39 alin. (1) lit. k) C. mun. prevăd dreptul salariaților la negociere colectivă şi individuală.

Prin recunoaşterea şi garantarea negocierii colective şi individuale, dreptul muncii este recunoscut ca fiind în mare măsură un drept negociat, aparținând, în principal, dreptului privat.

Prin *negocierea colectivă*, partenerii sociali stabilesc nivelul salariilor, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condițiile de muncă, dar şi alte categorii de clauze care potrivit legii pot fi supuse negocierii, cum ar fi, spre exemplu, clauze de interzicere a faptelor de discriminare şi clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte. Prin această negociere, este eliminată intervenția statului în determinarea anumitor clauze sau stabilirea unilaterală a acestora de către patronat. În acest mod este echilibrată poziția partenerilor sociali, respectiv poziția de putere a patronului şi poziția de subordonare şi dependență a salariaților. Principiul enunțat dobândeşte o dimensiune normativă întrucât înțelegerile dintre patronat şi salariați au o valoare de lege, orice încercare a acestora de nerespectare a înțelegerii antrenează răspunderea juridică a celor vinovați.

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 91.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

În sectorul bugetar, potrivit art. 138 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, negocierea colectivă este limitată întrucât prin contractele/acordurile colective de muncă nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani sau în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

Prin intermediul *negocierii individuale* sunt concretizate pentru fiecare salariat drepturile și obligațiile legale și contractuale. Contractul individual de muncă este guvernat de principiul libertății de voință, ceea ce presupune că părțile negociază și stabilesc clauzele lui cu respectarea normelor imperative ale legii, a clauzelor contractului colectiv de muncă aplicabil, a ordinii publice și a bunelor moravuri, în limitele impuse de art. 38 C. mun. pentru protecția salariatului[1].

În ceea ce privește intervenția directă a statului, reglementările legale trebuie să cuprindă un minimum de garanții juridice, pentru exercitarea drepturilor salariaților.

La nivelul OIM, principalele acte în materie sunt Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă și Convenția nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective. Potrivit art. 2 din Convenția OIM nr. 154/1981, termenul de negociere colectivă desemnează negocierile care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează sau una ori mai multe organizații ale celor care angajează, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea:

- fixării condițiilor de muncă și angajării;
- reglementării relațiilor între cei care angajează lucrători;
- reglementării relațiilor între cei care angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor.

3.4. Protecţia multilaterală a salariaţilor

Potrivit Constituției României, statul are rolul de a stabili norme imperative cu scopul de a asigura protecția vieții și sănătății cetățenilor săi, dar și de a asigura un nivel de trai decent. În temeiul art. 41 alin. (2) din Constituție, în raporturile de muncă au fost elaborate norme obligatorii cu privire la asigurarea unui salariu minim pe economia națională, la securitatea și sănătatea salariaților la locul de muncă, stabilirea duratei minime a concediului de odihnă, protejarea anumitor categorii de salariați, cum ar fi asigurarea unui regim de muncă special tinerilor sub vârsta de 18 ani sau femeilor gravide, precum și norme referitoare la asigurările sociale. În corelație cu prevederea constituțională, art. 6 alin. (1) C. mun. consacră principiul protecției salariaților: „orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare".

Poziția de subordonare juridică pe care o are salariatul în raport cu angajatorul său, fiind debitorul muncii, a determinat protecția celui în cauză cu scopul de a asigura un echilibru între părțile raportului de muncă.

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 85.

Dispoziţiile minimale, edictate de stat, au o sferă de aplicabilitate generală, vizând protecţia tuturor categoriilor de salariaţi, precum şi a funcţionarilor publici, acoperind încheierea, executarea şi încetarea raporturilor de muncă/serviciu.

Stabilirea unui ansamblu de măsuri de protecţie pentru salariaţi a condus la afirmaţia că „dreptul muncii a fost şi trebuie să rămână, cu precădere, un drept protectiv pentru salariaţi"[1]. Fără îndoială, consacrarea legală a unor drepturi pentru salariaţi presupune, ca în orice contract sinalagmatic, obligaţii corelative pentru angajatori, şi invers.

La nivel internaţional, obiectivul protecţiei multilaterale a salariaţilor se regăseşte în numeroase norme internaţionale şi europene.

3.5. Respectarea bunei-credinţe

Principiul bunei-credinţe este consacrat expres atât prin Constituţie (art. 57 prevede că „cetăţenii români, cetăţenii străini şi apatrizii trebuie să îşi exercite drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile celorlalţi"), cât şi prin Codul civil şi legislaţia civilă, în cadrul unor instituţii determinate. Consensualismul şi buna-credinţă sunt principii generale aplicabile tuturor ramurilor dreptului privat, legiuitorul apreciind a fi necesar şi reglementarea lor expresă prin dispoziţiile Codului muncii[2].

Art. 8 alin. (1) C. mun. instituie pentru prima oară, în mod expres, principiul bunei-credinţe în desfăşurarea relaţiei de muncă: „relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe"[3].

Buna-credinţă se manifestă sub două aspecte:

- loialitatea, la încheierea şi pe parcursul executării contractului individual şi a contractului colectiv de muncă (obligaţia de informare reciprocă a părţilor);
- fidelitatea pe parcursul executării contractului individual de muncă (care presupune neconcurenţă şi confidenţialitate) şi a contractului colectiv de muncă.

Exercitarea cu rea-credinţă a unui drept subiectiv are semnificaţia unui abuz de drept.

3.6. Stimularea pregătirii şi perfecţionării profesionale

Orice persoană are dreptul la educaţie care trebuie să urmărească dezvoltarea deplină a personalităţii umane şi întărirea respectului pentru drepturile omului şi pentru libertăţile fundamentale.

În concepţia legiuitorului – art. 39 lit. g) C. mun., salariaţii au dreptul la acces la formare profesională, perfecţionarea profesională fiind un drept, dar şi o obligaţie a acestora

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 86.

[2] A se vedea Al. Athanasiu *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O Cazan, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2011, pp. 23-26.

[3] Art. 1178 C. civ. prevede: „Contractul se încheie prin simplul acord de voinţe al părţilor dacă legea nu impune o anumită formalitate pentru încheierea sa valabilă".

În doctrina juridică s-a arătat că în dreptul muncii consensualismul a rămas fără suport odată cu modificarea art. 16 C. mun. care a instituit forma scrisă a contractului individual de muncă drept o cerinţă *ad validitatem*. A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 87. În consecinţă, apreciem că art. 8 alin. (1) C. mun. ar fi trebuit să fie modificat în mod corespunzător.

BCU IASI - CENTRE UNIVERSITY LIBRARY

în raport cu care urmează a fi încadrați ori promovați în funcții corespunzătoare. Dreptului salariaților de acces la formare profesională îi corespunde o obligație corelativă a angajatorilor consacrată de art. 194 C. mun. și care constă în asigurarea participării la programe de formare profesională pentru toți salariații.

Titlul VI, art. 192-210, C. mun. este destinat reglementării modalităților de formare profesională a salariaților.

3.7. Garantarea asocierii libere

Dreptul la liberă asociere este un drept consacrat constituțional în art. 40 alin. (1) din Constituția României potrivit căruia: „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere".

În planul dreptului muncii, art. 7 C. mun. statorniceşte: „Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale".

Legiuitorul garantează libertatea de asociere atât a salariaților în organizații sindicale, cât și a angajatorilor în organizații patronale.

În acest domeniu, Codul muncii cuprinde reglementări-cadru concise care se regăsesc în titlul VII privind dialogul social, titlul VIII privind contractele colective de muncă, titlul IX privind conflictele de muncă și titlul X privind Inspecția muncii. Aceste reglementări sunt dezvoltate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Scopul garantării liberei asocieri a salariaților și angajatorilor îl reprezintă apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Rezultatul dialogului social purtat de partenerii sociali (sindicate reprezentative și patronate reprezentative) este încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților, al grupurilor de unități și al sectoarelor, stabilite prin hotărâre de Guvern.

Pe plan internațional, Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical este un act de referință în materia libertății de asociere, statuând, ca principiu fundamental dreptul liber exercitat al lucrătorilor, dar și al celor care angajează de a se asocia pentru promovarea și apărarea propriilor interese.

3.8. Garantarea dreptului la grevă

Dreptul la grevă este garantat de art. 43 alin. (1) din Constituția României care statuează: „salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale". Textul constituțional a fost preluat de Codul muncii în art. 233.

Cu toate că acest drept este garantat, constituțional, greva nu este posibilă decât în contextul negocierii colective în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă. considerăm că este anormal să se recunoască dreptul la grevă numai în această circumstanță, constituie, în realitate, o limitare a exercițiului dreptului la grevă.

Modul de exercitare a dreptului la grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă sunt reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, care constituie, așa cum am mai arătat, lege de drept comun al muncii.

Potrivit reglementărilor actuale, greva este considerată a fi orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate (art. 181 din Legea nr. 62/2011), reprezentând faza finală a unui conflict colectiv de muncă. Aşadar, greva nu poate avea un caracter politic şi nu poate fi declanşată cu scopul adoptării unui act normativ.

Dreptul la grevă este recunoscut atât salariaţilor, cât şi funcţionarilor publici.

Menţionăm în acest context că, apărarea colectivă a intereselor salariaţilor şi patronilor, în temeiul art. 153 (3) din TFUE priveşte numai negocierea colectivă, nu şi greva, reglementarea dreptului la grevă fiind exclusă din competenţa Uniunii Europene, rămânând în competenţa exclusivă a statelor membre.

Dreptul la grevă nu este reglementat expres de nicio convenţie internaţională a muncii, ci este recunoscut explicit doar pe bază de interpretare a organelor de control ale OIM (Comisia de experţi în aplicarea normelor OIM şi Comitetul pentru libertate sindicală)[1].

§ 4. CORELAŢIA DREPTULUI MUNCII CU ALTE RAMURI DE DREPT

Dreptul românesc reprezintă un ansamblu unitar de norme dar, în cadrul acestuia în funcţie de diferite criterii, distingem subsisteme care formează ramuri de drept ce cuprind instituţii specifice.

Se impun a fi punctate legăturile esenţiale ale dreptului muncii cu diferite ramuri de drept.

4.1. Dreptul constituţional formulează principiile generale ale întregului sistem de drept român, care se regăsesc în toate ramurile de drept şi care consacră reglementări referitoare la relaţiile fundamentale, economico-sociale, politice ale societăţii româneşti.

Constituţia României statuează drepturile şi libertăţile fundamentale ale cetăţenilor şi, în acest cadru, drepturi specifice raportului de muncă printre care libertatea muncii, dreptul la asociere în sindicate şi patronate, dreptul la protecţia muncii, dreptul la grevă, reglementări pentru aplicarea cărora s-au adoptat legi ordinare. Aşa cum am arătat şi cu privire la principiile dreptului muncii, normele constituţionale care consacră principii specifice reglementării raporturilor de muncă sunt, concomitent, atât norme de drept constituţional, cât şi norme de dreptul muncii. Din ce în ce mai mult se impune atenţiei respectarea în cadrul raporturilor de muncă a drepturilor fundamentale[2].

4.2. Dreptul civil reprezintă pentru dreptul muncii, dreptul comun atunci când acesta din urmă nu conţine dispoziţii legale care să reglementeze un anumit aspect al raportului

---

[1] În doctrina juridică occidentală şi românească au fost formulate mai multe explicaţii şi opinii cu privire la excluderea dreptului la grevă din reglementarea Uniunii Europene şi a Organizaţiei Internaţionale a Muncii. A se vedea: R. Blanpain, *European Labour Law,* ed. a XII-a, Kluwer Law International, 2010, p. 97; A. Popescu, *Preocupări sociale actuale ale Uniunii europene,* în RRDM nr. 2/2004, p. 15; G. Uluitu, *Greva,* Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2008, p. 105; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 71-72.

[2] Cu privire la respectarea vieţii private la locul de muncă şi posibilitatea angajatorului de supraveghere video a salariaţilor, a se vedea I.T. Ştefănescu, R. Dimitriu, *Consideraţii cu privire la protecţia datelor personale ale salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă,* în Dreptul nr. 9/2015.

juridic, singura condiție fiind compatibilitatea normei civile cu specificul raportului juridic de muncă.

Ca urmare a intrării în vigoare a Codului civil și a Legii nr. 71/2011 de punere în aplicare a acestuia, s-a realizat unificarea dreptului privat, normele dreptului comercial fiind integrate în cadrul Codului civil. Art. 2 alin. (1) C. civ. definește obiectul acestuia în sensul că dispozițiile sale reglementează raporturile patrimoniale și nepatrimoniale dintre persoane, ca subiecte de drept civil.

Art. 278 alin. (1) C. mun. prevede expres că dispozițiile sale se întregesc cu dispozițiile legislației civile, în măsura în care acestea nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă[1]. În același sens, art. 2 alin. (2) C. civ. dispune că este alcătuit din reguli care constituie dreptul comun pentru toate domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale.

În dreptul muncii sunt aplicabile norme de drept civil referitoare la încheierea contractului de muncă, nulitatea acestuia, răspunderea pentru daune morale, răspunderea patrimonială a angajatorului față de angajat ș.a.

De la regula potrivit căreia dreptul civil reprezintă dreptul comun pentru dreptul muncii trebuie făcute câteva precizări care delimitează cele două ramuri de drept.

➢ ***Libertatea contractuală*** este limitată de art. 38 C. mun., în scopul protecției salariatului, potrivit căruia „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate". Restricția de renunțare vizează nu doar drepturile salariaților prevăzute de „lege", ci și drepturile obținute de aceștia ca urmare a negocierii colective garantate legal și drepturile stabilite prin negocierea individuală. Această normă se referă și la interdicția salariatului de a accepta o obligație de serviciu mai mare decât limita maximă permisă (prin act normativ sau prin contractul colectiv/individual de muncă) pentru obligația respectivă[2]. Angajatorul privat poate renunța oricând la un drept constituit exclusiv în favoarea lui, chiar dacă dreptul este prevăzut de o normă imperativă întrucât dispozițiile art. 38 C. mun. vizează doar interdicția renunțării salariaților la drepturile lor. În ceea ce privește categoriile de persoane față de care sunt incidente dispozițiile imperative ale art. 38 C. mun., atât salariații, cât și reprezentanții salariaților, respectiv organizația sindicală care apără drepturile salariaților nu pot renunța la drepturile recunoscute de lege. Așadar, termenul „salariații" din formularea textului legal trebuie interpretat atât în sensul de individual, salariatul, cât și colectiv, respectiv organizația sindicală reprezentativă sau reprezentantul salariaților.

➢ Datorită poziției de subordonare a salariatului în cadrul raportului de muncă, acesta nu poate să invoce ***excepția de neexecutare a contractului*** și, în consecință, să refuze să muncească. În cazul în care angajatorul nu își îndeplinește propriile obligații angajatorul are deschisă calea acțiunii în justiție sau poate să demisioneze fără respectarea dreptului de preaviz, în temeiul art. 81 alin. (8) C. mun.

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației dintre noul Cod civil și Codul muncii*, în Dreptul nr. 12/2009, pp. 11-45.

[2] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în Dreptul nr. 9/2004, p. 81 și urm.; A.G. Uluitu, *Aspecte privind aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în RRDM nr. 1/2009, pp. 42-44.

➢ Deşi salariatul este un debitor permanent al obligaţiei de a munci, ***riscul contractului*** este suportat de angajator, iar nu de debitorul obligaţiei imposibil de executat, aşa cum este în dreptul civil.

➢ ***Nulitatea***, în dreptul muncii, are anumite particularităţi faţă de regimul comun stabilit în Codul civil[1]. Distincţia dintre nulitatea absolută şi nulitatea relativă şi efectele acestora din dreptul comun nu au aceeaşi relevanţă şi în dreptul muncii[2]. Particularităţile nulităţii se regăsesc în art. 57 C. mun. Astfel, constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivi legii, a efectelor acesteia, se face, în primul rând, prin acordul părţilor, apelându-se, în consecinţă, la instanţa judecătorească pentru constatarea nulităţii contractului individual de muncă numai în situaţia dezacordului dintre părţi; efectele nulităţii se produc numai pentru viitor; constatarea nulităţii poate fi cerută de părţi pe întreaga perioadă a unui contract de muncă; constatarea nulităţii unei clauze nu determină nulitatea întregului contract; în dreptul muncii, o serie de nulităţi absolute ale contractului se pot acoperi.

➢ Prin excepţie de la ***principiul de drept civil al irevocabilităţii contractului***, în dreptul muncii, contractul individual de muncă poate înceta prin actul unilateral al oricăreia dintre părţi, cu respectarea normelor imperative în materie.

4.3. Dreptul procesual civil prezintă legături pentru dreptul muncii sub aspectul procedurii de soluţionare a litigiilor de muncă.

Regulile fundamentale de desfăşurare a procesului civil se aplică şi în cazul jurisdicţiei muncii. Potrivit art. 266 C. mun., obiectul jurisdicţiei muncii îl constituie soluţionarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite de Cod. Codul muncii (art. 266-275) şi Legea nr. 62/2011 a dialogului social (art. 198-201, 208-216) cuprind reguli specifice de desfăşurare a procesului în cadrul jurisdicţiei muncii, cum sunt cele referitoare la sarcina probei, compunerea instanţei, calea de atac, termenele de judecată etc. Potrivit art. 275 C. mun., prevederile specifice de soluţionare a conflictelor de muncă se completează cu prevederile Codului de procedură civilă, cum sunt, spre exemplu, cele privind elementele cererii de chemare în judecată, administrarea probaţiunii, cererile de intervenţie, motivele de recurs etc.

4.4. Dreptul administrativ. Legăturile dreptului muncii cu dreptul administrativ sunt multiple cu atât mai mult cu cât în legislaţia română s-a făcut distincţia între raportul de serviciu prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarului public şi raportul de muncă specific salariatului. În esenţă, raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, civili sau militari sunt raporturi de muncă care au particularităţi stabilite prin norme de drept public[3].

Corelaţia dintre cele două ramuri de drept se regăseşte şi în materia răspunderii juridice: răspunderea disciplinară a funcţionarului public are la bază principiile răspunderii

[1] Potrivit art. 1246 C. civ. „(1) orice contract încheiat cu încălcarea condiţiilor cerute de lege pentru încheierea valabilă este lovit de nulitate ... (2) nulitatea poate fi absolută sau relativă".

[2] Cu referire la nulitatea contractului individual de muncă, a se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 311-314.

[3] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 99.

disciplinare din dreptul muncii, răspunderea contravențională a angajatorului sau salariatului, după caz, este antrenată potrivit prevederilor cuprinse în O.G. nr. 2/2011 privind regimul juridic al contravențiilor[1].

Pentru încheierea anumitor contracte individuale de muncă este necesară prezentarea unor acte administrative, cum sunt actul administrativ de repartizare în muncă sau avizul, autorizația sau atestatul emis de un organ al administrației publice.

Nu în ultimul rând, subliniem faptul că, în prezent, există tendința legiuitorului de a reglementa anumite materii prin acte normative care se aplică deopotrivă salariaților și funcționarilor publici. Sub acest aspect, relevantă este Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

4.5. Dreptul penal și dreptul procesual penal. În dreptul penal funcționează principiul „penalul ține în loc patrimonialul sau disciplinarul" atunci când fapta ilicită a determinat producerea unui prejudiciu în patrimoniul unității sau a adus atingere unei relații în cadrul unității. În cazul în care fapta constituie infracțiune și, în consecință, este antrenată răspunderea penală, recuperarea prejudiciului produs se va face în baza normelor răspunderii civile delictuale, iar nu în temeiul normelor privind răspunderea patrimonială reglementată de art. 254 și urm. C. mun.

În cazul în care salariatul este arestat preventiv, contractul său de muncă se suspendă de drept, în temeiul art. 50 lit. g) C. mun., iar dacă măsura arestării preventive durează mai mult de 30 de zile, angajatorul poate dispune concedierea salariatului pentru motive care țin de persoana sa potrivit art. 60 lit. b) din Cod. De asemenea, angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă al salariatului dacă salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută potrivit art. 52 lit. b) C. mun. sau dacă împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă, conform art. 52 lit. c^1 din C. mun.

Pronunțarea unei hotărâri penale de condamnare cu executarea unei pedepse privative de libertate sau de interzicere a exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară atrag încetarea de drept a contractului individual de muncă de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești [art. 56 lit. f) și h) C. mun.].

Răspunderea penală[2] reglementată pentru prima dată în Codul muncii, art. 261-265, dar și în alte acte normative ce aparțin legislației muncii este antrenată apelându-se la normele dreptului penal și procesual penal.

4.6. Dreptul securității sociale. Dreptul securității sociale reprezintă ramura dreptului public formată din ansamblul normelor juridice de asigurare socială și de asistență socială.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 410 din 25 iulie 2001, cu modificările și completările ulterioare.

[2] În doctrina juridică se susține că în stadiul legislativ actual se conturează un drept penal al muncii care cuprinde infracțiunile grefate pe raporturile de muncă întemeiate pe contractul individual de muncă, reglementate în legislația muncii și în Codul penal. A se vedea: I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esențiale. Textul integral,* în Dreptul nr. 4/2003, p. 72; R.R. Popescu, *Dreptul penal al muncii,* Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 69 și urm.

Asigurările sociale cuprind: asigurarea de sănătate, prestațiile de maternitate, ajutorul de deces, indemnizația de șomaj, dreptul la pensie, prestații de asigurări sociale[1]. Majoritatea raporturilor de asigurare socială au la bază calitatea de salariat. Astfel, având în vedere raportul juridic de muncă, angajatorii și salariații contribuie la formarea bugetelor și fondurilor de asigurare socială, respectiv la sistemul public de pensii, ajutor de șomaj, sănătate și drept consecință vor beneficia de drepturile ce se acordă ori de câte ori se produce riscul asigurat potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[2], Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă[3], Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[4] și a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale[5]. De asemenea, prin contractele colective de muncă se pot negocia și cuprinde drepturi de asigurări sociale la un nivel superior decât cele cuprinse în legile sus-menționate.

Asistența socială vizează drepturile și prestațiile care se acordă persoanelor cu venituri mici sau se află în anumite situații prevăzute de lege. Asistența socială este reglementată de Legea nr. 292/2011 a asistenței sociale[6] și privește venitul minim garantat, alocațiile familiale, regimul aplicabil persoanelor cu dizabilități și serviciile sociale.

La nivel internațional, dreptul muncii și dreptul securității sociale sunt recunoscute ca formând dreptul social al UE și dreptul social european dacă sunt incluse și reglementările în materie ale Consiliului Europei. De aceea izvoarele internaționale ale dreptului muncii și ale dreptului securității sociale sunt deseori comune.

4.7. Dreptul afacerilor nu constituie o ramură de drept de sine-stătătoare, însă, în doctrină[7], se acceptă că aceasta este o ramură interdisciplinară care cuprinde totalitatea normelor juridice care reglementează raporturile juridice care se nasc în sfera afacerilor și anume: normele de drept civil, de drept fiscal, de drept bancar, de drept penal și, evident, de dreptul muncii. Legătura dreptului muncii cu dreptul afacerilor se realizează prin intermediul normelor care reglementează contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, conflictul de muncă, precum și răspunderea disciplinară și patrimonială.

---

[1] S. Ghimpu, Al. Țiclea, C. Tufan, *Dreptul securității sociale,* Ed. All Beck, București, 1998, p. 10; Al. Țiclea, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 28; L. Dima, *Dreptul securității sociale. Sinteze și grile,* Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 5-7; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 97.

[2] Publicată în M. Of. nr. 852 din 20 decembrie 2010.

[3] Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

[4] Publicată în M. Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

[5] Publicată în M. Of. nr. 454 din 27 iunie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

[6] Publicată în M. Of. nr. 905 din 20 decembrie 2011.

[7] S. Angheni, M. Volonciu, C. Stoica, *Drept comercial,* Ed. All Beck, București, 2004, pp. 11-13.

CAPITOLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§ 1. REGLEMENTAREA INTERNAŢIONALĂ

La nivel internațional, niciun document nu definește în mod clar contractul individual de muncă.

Organizația Internațională a Muncii a adoptat pentru prima oară un document care sintetizează trăsăturile unei relații de muncă[1]. Recomandarea nr. 198/2006 privind relația de muncă prevede că munca prestată în cadrul unei relații de muncă trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să fie prestată conform instrucțiunilor și sub controlul unei alte persoane;
- să implice integrarea celui care o prestează în organizarea unei întreprinderi;
- să fie executată exclusiv sau în principal în contul unei alte persoane;
- să fie îndeplinită personal de către lucrător;
- să fie efectuată în acord cu un orar determinat și într-un loc specific sau acceptat de persoana beneficiară a muncii;
- să aibă o durată dată (prestabilită) și să prezinte o anumită continuitate;
- să presupună ca lucrătorul să fie la dispoziția celeilalte persoane;
- să implice punerea la dispoziție, pentru prestarea ei, de către beneficiar, de utilaje, materiale, energie, după caz.

Potrivit pct. 13 din Recomandarea nr. 198/2006, indici specifici existenței unui raport de muncă ar putea fi și:

- caracterul periodic al remunerării lucrătorului;
- faptul că remunerarea constituie unica sau principala sursă de venituri;
- plata în natură se face sub formă de alimente, locuință, transport sau altele;
- recunoașterea drepturilor, pentru cel care prestează munca, la repaus săptămânal și la concediu anual;
- finanțarea deplasărilor profesionale ale lucrătorului de către persoana care solicită munca;
- absența riscurilor financiare pentru lucrător.

Sub un alt aspect, se recomandă statelor membre să stabilească o prezumție legală de existență a unei relații de muncă ori de câte ori există unul sau mai multe indicii specifice unei astfel de relații, așa cum sunt cele sintetizate în Recomandarea OIM.

La nivelul Uniunii Europene, în încercarea de a defini rolul dreptului muncii în contextul social și economic din secolul XXI, Comisia Europeană a adoptat trei documente în 2006-2007: Carta verde privind „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde sfidărilor secolului XXI, Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor intitulată „Către principii comune ale

[1] A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, ed. a II-a, *loc. cit.*, 2008, pp. 233-236.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

flexisecurității" și Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor privind „Rezultatul consultării publice cu privire la Cartea Verde a Comisiei – Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde sfidărilor secolului XXI".

În cadrul dezbaterilor privind Cartea verde, contractul de muncă pe durată nedeterminată și cu timp de muncă integral a fost considerat ca fiind încă modelul contractual standard și piatra de temelie a relațiilor de muncă din Uniunea Europeană. Tot în cadrul acestor documente sunt definite conceptele de contract atipic de muncă, muncă deghizată, relație de muncă deghizată, munca economic dependentă. Fără să se fi ajuns la un consens în privința unei reglementări unitare a acestor concepte, dezbaterile la nivelul Uniunii Europene au dus la concluzia că în temeiul principiilor flexisecurității[1], reforma legislației muncii se va realiza la nivelul statelor membre.

În jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, într-o practică invariabilă[2], s-a statuat că pentru stabilirea existenței unei relații de muncă esențial este faptul că lucrătorul prestează munca de valoare economică certă în favoarea altei persoane și sub direcția acesteia în schimbul unei remunerații, iar nu calificarea juridică a raportului dintre lucrător și angajatorul său[3].

Având în vedere Recomandarea OIM și practica CJUE, în doctrină s-a concluzionat în sensul că, în prezent, elementul esențial pentru definirea conceptului de relație de muncă nu mai este strict subordonarea salariatului, ci dependența economică a acestuia față de angajator, în anumite condiții chiar de autonomie a lucrătorului. Astfel, are loc o extindere a conceptului clasic de relație de muncă[4].

§ 2. CADRUL INTERN DE REGLEMENTARE. NOȚIUNE ȘI TRĂSĂTURI CARACTERISTICE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Legislația muncii anterioară adoptării Codului muncii din anul 2003 nu a cuprins o definiție legală a contractului individual de muncă, ci doar evidențieri ale conținutului acestuia. Această sarcină a revenit doctrinei juridice, fiind formulate mai multe definiții care au evidențiat elementele esențiale ale contractului individual de muncă[5]. Dintre definițiile date în decursul timpului reținem pe cea potrivit căreia contractul individual de muncă reprezintă o înțelegere încheiată în scris, prin care o parte – salariatul – se obligă la

---

[1] A se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a II-a, *loc. cit.*, p. 350.

[2] Cu privire la jurisprudența CJUE referitoare la fiecare caracteristică esențială a raportului de muncă, a se vedea O. Țînca, *Noțiunea de salariat din Codul muncii în raport cu noțiunea de lucrător din dreptul european*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, pp. 13-21.

[3] C. Barnard, *The substantive Law of the EU – The four freedoms*, 3rd ed., Oxford University Press, 2010, p. 266.

[4] A se vedea C.E. Miheș, *Legislația muncii și dreptul internațional al muncii*, teză de doctorat, Academia de Științe Economice, București, 2012, pp. 73-80.

[5] A se vedea: S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 166; V. Dorneanu, Gh. Bădică, *Dreptul muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 2002, p. 355; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2005, p. 23; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 3; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 228-232.

prestarea, cu continuitate, în timp, a unei munci în folosul şi în subordinea celeilalte părţi – angajatorul – iar acesta îi asigură, la rândul său, plata salariului şi condiţii adecvate de muncă[1].

În prezent, Codul muncii republicat defineşte contractul individual de muncă în art. 10 ca fiind: *„... contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu"*.

În literatura de specialitate[2] s-a remarcat caracterul deficitar şi unilateral al definiţiei legale întrucât nu se menţionează expres obligaţia angajatorului de a plăti salariul.

În esenţă, un contract individual de muncă se caracterizează prin aceea că una dintre părţi, care este întotdeauna o persoană fizică, se obligă să depună forţa sa de muncă în folosul celeilalte părţi – angajator, persoană fizică sau juridică, care îşi asumă, la rândul său, obligaţiile de a crea condiţiile corespunzătoare pentru prestarea muncii şi de a o plăti.

Contractul individual de muncă tipic este reglementat de art. 10-81 C. mun. În Codul muncii sau în legi speciale sunt reglementate tipurile de contracte individuale de muncă. Astfel, pot fi identificate: contractul individual de muncă pe durată determinată, contractul individual de muncă cu timp parţial, contractul de muncă prin agent de muncă temporară, contractul individual de muncă al zilierilor, contractul de ucenicie la locul de muncă. Oricăruia dintre tipurile particulare de contract de muncă i se aplică normele sale specifice şi normele generale cuprinse în art. 10-81 din Cod. Există şi reglementări speciale în cadrul unor contracte individuale de muncă, cum ar fi: munca la domiciliu, telemunca, programul individualizat, care nu constituie contracte de muncă de tip particular, ci clauze speciale care pot fi inserate în orice contract, în temeiul libertăţii de voinţă a părţilor, cu respectarea ordinii publice şi a bunelor moravuri.

Ca oricare alt contract, contractul individual de muncă prezintă anumite trăsături care îl caracterizează în ansamblu, trăsături comune cu cele ale contractelor civile, dar şi trăsături specifice care îl individualizează. Astfel, contractul individual de muncă:

1. Este guvernat de principiul libertăţii de voinţă. Contractul individual de muncă se încheie în baza acordului părţilor, cu respectarea normelor imperative ale legii, ale contractelor colective de muncă aplicabile, a regulamentului intern, a ordinii publice şi a bunelor moravuri. Contractele individuale de muncă legal încheiate au putere de lege între părţile contractante. În scopul protecţiei salariatului, principiul libertăţii de voinţă a părţilor care încheie contractul individual de muncă este limitat de lege. Potrivit art. 38 C. mun., salariaţii nu pot renunţa la drepturile recunoscute prin lege, tranzacţiile în sens contrar fiind lovite de nulitate. În consecinţă, salariaţii nu pot renunţa la drepturile stabilite/consacrate/edictate pe cale legală, la drepturile stabilite prin negociere colectivă garantate legal, la drepturile stabilite prin negociere individuală, recunoscute legal[3].

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Contractul individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 167.

[2] A se vedea: Al. Ţiclea, *Acte normative noi – Codul muncii*, în RRDM nr. 1/2003, pp. 8-9; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 227.

[3] I.T. Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în Dreptul nr. 9/2004, p. 79 şi urm.; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2009, p. 464; A.G. Uluitu, *Aspecte privind aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în RRDM nr. 1/2009, p. 43; M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 426.

2. Este un contract numit, fiind reglementat prin norme de dreptul muncii, cuprinse, în principal în Codul muncii.

3. Nu poate avea decât două părți: salariatul[1] şi angajatorul. Salariatul este întotdeauna o persoană fizică, angajatorul poate fi o persoană fizică sau juridică. Aşadar, pluralitatea activă sau pasivă de subiecte este exclusă, „ceea ce presupune că nu pot exista în şi prin acelaşi contract individual de muncă mai multe persoane care să aibă, laolaltă, calitatea de salariat şi, de regulă, nici mai multe persoane având, împreună, calitatea de angajator"[2].

4. Este un contract bilateral (sinalagmatic)[3] întrucât dă naştere la drepturi şi obligaţii reciproce între părţi: salariatul care prestează muncă urmăreşte, în principal, obţinerea salariului, iar plata salariului este consecinţa prestării muncii. Potrivit normelor civile, în cadrul contractelor bilaterale şi comutative, datorită interdependenţei obligaţiilor şi egalităţii dintre părţi, oricare parte este îndreptăţită să refuze îndeplinirea propriilor obligaţii până în momentul în care cealaltă parte îşi execută obligaţiile sale. Spre deosebire de dreptul comun, legislaţia muncii nu reglementează excepţia de neexecutare a contractului, ci doar unele consecinţe specifice. Executarea obligaţiilor părţilor contractului individual de muncă nu are loc simultan întrucât mai întâi salariatul este cel care prestează munca şi ca urmare se naşte obligaţia angajatorului de a plăti salariul corespunzător muncii prestate. Din acest motiv excepţia de neexecutare nu poate fi invocată de către niciuna dintre părţile contractului individual de muncă[4].

5. Este un contract cu titlu oneros[5] întrucât părţile, prin prestarea unei obligaţii, urmăresc obţinerea unei contraprestaţii.

6. Are un caracter comutativ deoarece atât prestaţia salariatului, cât şi cea a angajatorului sunt cunoscute de la momentul încheierii contractului, fără a depinde de un eveniment viitor şi nesigur.

7. Este un contract intuitu personae, întrucât contractul individual de muncă se încheie având în vedere calităţile şi pregătirea profesională a persoanei care urmează să presteze munca şi, respectiv, condiţiile de muncă pe care le oferă angajatorul[6]. În consecinţă:

- salariatul nu îşi poate executa propriile obligaţii prin intermediul sau cu ajutorul altor persoane;

- salariatul nu poate transmite aceste obligaţii prin moştenire[7];

---

[1] Legea dialogului social nr. 62/2011 utilizează noţiunea de „angajat" pe care o defineşte în art. 1, lit. g) ca fiind „persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează munca pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile".

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, *loc. cit.*, 2003, p. 295.

[3] Potrivit art. 1171 C. civ., contractul este sinalagmatic atunci când obligaţiile născute din acesta sunt reciproce şi interdependente.

[4] I.T. Ştefănescu, *Inadmisibilitatea, de regulă, a invocării excepţiei de neexecutare a contractului în cazul contractului individual sau al celui colectiv de muncă*, în Dreptul nr. 6/2004, p. 49 şi urm.

[5] Art. 1172 alin. (1) C. civ.: „Contractul prin care fiecare parte urmăreşte să îşi procure un avantaj în schimbul obligaţiilor asumate este cu titlu oneros".

[6] În doctrina juridică s-a exprimat şi punctual de vedere potrivit căruia contractul individual de muncă nu ar fi un act încheiat *intuitu personae*. A se vedea C. Gîlcă, *Contractul individual de muncă nu este un contract intuitu personae (I şi II)*, în RDS nr. 6/2011, pp. 2-17, şi RDS nr. 7/2011, pp. 2-14.

[7] A se vedea S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2000, p. 27.

- eroarea asupra identității persoanei sau asupra unei calități a acesteia în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat [art. 1207 alin. (2) pct. (3) C. civ.] constituie viciu de consimțământ și atrage nulitatea relativă a contractului[1].

8. Are caracter solemn. Potrivit art. 16 alin. (1) C. mun., „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. [...] Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului". Forma scrisă obligatorie este instituită pentru toate tipurile de contracte individuale de muncă (pe durată nedeterminată, pe durată determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp integral de lucru sau cu timp parțial, cu munca la domiciliu sau ucenicia la locul de muncă). Neîncheierea contractului în formă scrisă atrage nulitatea[2] acestuia, potrivit art. 57 C. mun. Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract nul are dreptul la remunerarea acesteia corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

9. Este un contract cu executare succesivă. Obligațiile nu se execută dintr-o dată, ci prestarea muncii și plata salariului sunt eșalonate în timp, chiar și în situația contractului încheiat pe durată determinată sau cu timp parțial. Ca urmare, neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor de către o parte atrage încetarea contractului, potrivit legislației muncii, cu efecte numai pentru viitor[3].

10. Obligația caracteristică a salariatului este de a munci și trebuie executată în natură, neputând fi niciodată preschimbată în dezdăunări. Munca salariatului constă în executarea obligațiilor care îi revin potrivit contractului individual de muncă, a fișei postului și a ordinelor și dispozițiilor superiorilor ierarhici. Angajatorul nu poate să execute el însuși obligația de a munci a salariatului pe cheltuiala sa. Obligația principală a angajatorului – aceea de a plăti salariul – este tot o obligație de a face.

11. Munca prestată trebuie să fie întotdeauna remunerată. Salariul reprezintă contraprestația care se cuvine salariatului pentru munca prestată. Salariul se plătește în principal în bani, prin excepție fiind posibilă plata în natură a unei părți din salariu.

12. Nu poate fi afectat de o condiție, modalitate a actului juridic[4]. O condiție rezolutorie nu poate afecta contractul individual de muncă întrucât Codul muncii prevede în mod expres și limitativ care sunt situațiile în care contractul încetează pentru motive care țin și care nu țin de persoana salariatului. În cazurile prevăzute expres de lege, este posibil ca un contract individual de muncă să fie afectat de o condiție rezolutorie (cum ar fi, spre exemplu, cazul retragerii încrederii pe parcursul executării unui contract de către Președintele României, conform Legii nr. 47/1994 privind organizarea și funcționarea Președinției României[5]).

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, *loc. cit.*, 2003, p. 297.

[2] Potrivit art. 1242 C. civ., „contractul încheiat în lipsa formei care, în chip neîndoielnic, legea o cere pentru încheierea sa valabilă este lovit de nulitate absolută".

[3] L. Pop, I.F. Popa, S.I. Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile,* Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 84.

[4] În doctrina juridică s-a susținut și punctul de vedere potrivit căruia contractul individual de muncă poate fi afectat de o condiție. A se vedea M. Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în perioada de probă?,* în CJ nr. 7-8/2005, p. 98.

[5] Republicată în M. Of. nr. 210 din 25 aprilie 2001, cu modificările și completările ulterioare.

O condiție suspensivă nu poate afecta contractul individual de muncă întrucât având în vedere natura acestui contract producerea efectelor sale nu poate să depindă de un eveniment viitor și nesigur.

Prin lege se poate institui, în anumite situații, o condiție pentru încheierea valabilă a contractului. Așadar, condiția nu este posibilă în cazul contractului individual de muncă, dacă este stabilită prin acordul părților, fără să existe un text legal expres și dacă vizează executarea contractului individual de muncă[1].

Excepțional, contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen extinctiv – în situațiile în care Codul muncii permite încheierea contractului pe durată determinată sau de un termen suspensiv cert – când părțile stabilesc că executarea contractului va începe la un moment precis determinat, ulterior încheierii contractului respectiv. Un termen suspensiv incert poate opera numai în situația în care suspendarea efectelor contractului individual de muncă este determinată de un caz de forță majoră cu efecte temporare[2].

13. Presupune prestarea muncii de către salariat în subordinea angajatorului și sub autoritatea acestuia. Această trăsătură constituie delimitarea principală dintre contractul individual de muncă și contractul civil (de prestări servicii). Dacă la momentul încheierii contractului individual de muncă se asigură principiul liberei negocieri a clauzelor, părțile fiind pe o poziție de relativă egalitate, după acest moment salariatul se află pe o poziție de subordonare juridică, dublată și de o dependență economică față de angajatorul său[3]. Art. 40 alin. (1) C. mun. stabilește drepturile angajatorului care dau expresie autorității sale. Contractul de muncă trebuie să plaseze salariatul sub direcția, îndrumarea și autoritatea cocontractantului.

Subordonarea salariatului față de angajatorul său are, în esență, următoarele componente:

- dreptul angajatorului de a da salariatului ordine și dispoziții executorii legale;
- dreptul angajatorului de a controla munca salariatului său;
- dreptul de a-l sancționa disciplinar pe salariat, în condițiile legii[4].

Totuși, acest concept de subordonare a suferit în decursul timpului unele modificări, fiind uneori interpretat în corelație cu conceptul de dependență economică[5]. În timp ce salariatul este „proprietarul" forței de muncă, angajatorul este proprietarul atât al capitalului tehnic, cât și al sumelor de bani. Relația de dependență economică subzistă în sectorul public și privat, însă este mai pregnantă în sectorul privat.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 231.

[2] A se vedea M. Volonciu în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, 2007, p. 45.

[3] A se vedea M. Volonciu în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 49.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 232.

[5] B. Vartolomei, *The subordination of the employee to the employer – the fundamental legal characteristic of the individual employment contract and its consequences on labor law*, publicat în vol. *„Perspectives of business law"*, Journal, vol. 3, pp. 209-215 – http://www.businesslawconference.ro/revista/articole/an3nr1/28.%20Brindusa%20Vartolomei%20EN.pdf

Subordonarea apare în diferite grade în raport cu dependența economică, poziția salariatului în ierarhia funcțională și profesia sa.

Subordonarea juridică și economică sunt două elemente în raport cu care este identificată existența unui contract individual de muncă. Alături de aceste două componente, există și alte elemente care contribuie la stabilirea naturii juridice a contractului[1], cum sunt: munca este realizată în mod regulat, în conformitate cu un program de lucru stabilit de angajator; executarea obligațiilor de serviciu se face într-un anumit loc și în condiții specifice; persoana care prestează munca trebuie să respecte regulile și uzanțele din cadrul unității în ceea ce privește programul de lucru, disciplina muncii; atribuțiile persoanei sunt stabilite prin fișa postului; plata muncii se face periodic și este cel puțin egală cu salariul minim brut garantat în plată; conținutul deciziei de încetare a raportului de muncă etc.

Existența unui raport de subordonare juridică produce următoarele consecințe pe durata executării contractului individual de muncă:

- existența unei prerogative organizaționale și disciplinare a angajatorului, consacrată în art. 40 alin. (1) C. mun.;
- dreptul angajatorului de a stabili norme obligatorii prin izvoarele specifice dreptului muncii: regulament de organizare și funcționare; instrucțiuni tehnice de securitate și sănătate în muncă;
- dreptul angajatorului de a stabili unilateral obiectivele de performanța individuală – art. 40 alin. (1) lit. f) C. mun.;
- dreptul angajatorului de a dispune modificări unilaterale ale contractului, în condițiile și limitele stabilite de Cod;
- dreptul angajatorului de a suspenda contractul individual de muncă în cazurile prevăzute de Cod;
- obligația angajatorului de a asigura salariatului materiile prime, materialele sau alte produse de care are nevoie pentru executarea muncii sale;
- obligația salariatului de a presta personal munca, fără a putea să își aducă un înlocuitor;
- riscul contractual este suportat de angajator;
- dreptul angajatorului de a dispune sancționarea disciplinară a salariatului care a încălcat, cu vinovăție, normele legale, cele stabilite prin contractul colectiv de muncă, prin contractul individual de muncă, regulamentul intern sau nu a respectat ordinele cu caracter legal ale superiorului ierarhic.

---

[1] Jurisprudența franceză a reținut constant faptul că pentru calificarea unui contract ca fiind de muncă este necesar să se stabilească modul în care se execută munca de către cel care muncește, dacă are sau nu o clientelă proprie, dacă muncește exclusiv pentru cel care îi oferă munca, dacă prețul sau salariul este stabilit unilateral, alte aspecte care ar putea dovedi dependența economică.

Art. 8221-6 alin. (1) C. mun. fr. stabilește o prezumție prin care este exclusă calitatea de salariat pentru persoanele fizice înmatriculate în registrul comerțului și societăților, în registrul de meserii, în registrul agenților comerciali, în registrul pentru recuperarea alocațiilor familiale. În alin. (2) se arată că această prezumție poate fi răsturnată în cazul în care persoana interesată dovedește executarea muncii în condiții care o plasau într-o stare subordonare juridică permanentă. Starea de subordonare presupune capacitatea practică a angajatorului de a dirija, controla și sancționa salariatul. – M. Véricel, *Le rétablissement de la présomption de non-salariat,* în „Revue de Droit social" nr. 3/2004, p. 297; E. Dockès, *Notion de contract de travail,* în „Droit social" nr. 5/2011, p. 546.

În acest context trebuie precizat că art. 7 pct. 4 Ç. fisc.[1] defineşte activitatea independentă ca fiind „orice activitate desfăşurată de către o persoană fizică în scopul obţinerii de venituri, care îndeplineşte cel puţin 4 dintre următoarele criterii:

4.1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului şi a modului de desfăşurare a activităţii, precum şi a programului de lucru;

4.2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfăşura activitatea pentru mai mulţi clienţi;

4.3. riscurile inerente activităţii sunt asumate de către persoana fizică ce desfăşoară activitatea;

4.4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfăşoară;

4.5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacităţii intelectuale şi/sau a prestaţiei fizice a acesteia, în funcţie de specificul activităţii;

4.6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare şi supraveghere a profesiei desfăşurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea şi exercitarea profesiei respective;

4.7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfăşura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terţe persoane în condiţiile legii".

Per a contrario, dacă nu sunt întrunite condiţiile mai-sus precizate, înseamnă că activitatea desfăşurată de persoana fizică este una dependentă[2].

14. Ca urmare a autorităţii legale a angajatorului asupra salariatului, acesta din urmă ***nu suportă riscul contractual***[3]. În cazul în care salariatul nu poate presta munca din motive economice, tehnologice, structurale sau similare, angajatorul este obligat să plătească salariatului o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, care nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Riscul revine angajatorului şi datorită asumării riscului afacerii, fiind proprietarul mijloacelor tehnice şi băneşti[4].

15. Salariatul beneficiază de măsuri de protecţie multilaterală pe durata executării contractului individual de muncă.

§ 3. CONDIŢII PENTRU ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă este necesar să fie îndeplinite condiţiile prevăzute de lege. În mod constant, în literatura juridică se admite că încheierea valabilă a contractului individual de muncă presupune îndeplinirea cumulativă a

[1] Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare. Ultima modificare a acestui act normativ a fost făcută prin Legea nr. 187/2015 privind aprobarea O.U.G. nr. 6/2015 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în M. Of. nr. 499 din 7 iulie 2015.

[2] Până la modificarea mai-sus menţionată, Codul fiscal definea atât activitatea dependentă, cât şi pe cea independentă; urmare a acestei modificări, dispoziţiile care cuprindeau definiţia activităţii dependente (art. 7 pct. 2) au fost abrogate, fiind completate dispoziţiile referitoare la înţelesul noţiunii de activitate independentă.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 232.

[4] În dreptul comun – dreptul civil – regula o constituie aceea că riscul contractual este suportat de către debitorul obligaţiei imposibil de executat – *res perit debitori*.

condițiilor generale, de drept comun pentru încheierea contractelor, dar care comportă anumite particularități și condiții specifice reglementate exclusiv pentru încheierea contractului individual de muncă.

Condițiile generale sunt capacitatea juridică a părților contractului, consimțământul părților, obiectul contractului și cauza contractului. Condițiile specifice sunt examenul medical, verificarea pregătirii profesionale și a aptitudinilor, avizul, autorizația sau atestatul, condițiile de studii, vechimea în muncă sau în specialitate. Alături de aceste condiții speciale, în legislație se pot regăsi și alte condiții care trebuie îndeplinite pentru încheierea anumitor contracte individuale de muncă.

3.1. Capacitatea juridică a persoanei care se încadrează în muncă

A. *a)* La nivelul Organizației Internaționale a Muncii referitor la vârsta minimă de admitere în muncă au fost adoptate următoarele acte principale:

1. Convenția OIM nr. 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă[1] și Recomandarea nr. 146/1973 în aceeași materie;

2. Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor[2] și acțiunea imediată în vederea eliminării lor și Recomandarea nr. 190/1999 în aceeași materie.

Convenția OIM nr. 138/1973 utilizează noțiunile de „copil" și „adolescent" fără a le defini, iar Convenția nr. 182/1999 definește „copilul" în sens larg ca fiind „orice persoană până la 18 ani".

Potrivit primei Convenții, vârsta minimă generală de angajare în muncă trebuie să fie superioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie și, în niciun caz, mai mică de 15 ani. Prin derogare, statele membre cu economie subdezvoltată, pot, după consultarea organizațiilor celor ce angajează și a organizațiilor lucrătorilor interesate, dacă acestea există, să stabilească, într-o primă etapă, o vârstă minimă de 14 ani.

Potrivit pct. 7 din cadrul Convenției OIM nr. 138/1973, prin legislație națională se poate stabili încadrarea persoanelor între 13-15 ani în munci ușoare sau executarea de către aceste persoane de astfel de munci cu condiția ca muncile respective:

a) să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea;

b) să nu fie de natură a le prejudicia: interesul pentru școală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită.

Orice formă de angajare sau de muncă care, prin natura sau condițiile de exercitare, este susceptibilă de a compromite sănătatea, securitatea sau moralitatea adolescenților este interzisă sub vârsta de 18 ani. Legislația națională sau autoritatea competentă pot autoriza angajarea sau folosirea în muncă a adolescenților în munci periculoase de la vârsta de 16 ani, cu condiția ca sănătatea, securitatea sau moralitatea lor să fie garantate și să fi primit o formare sau instructaj corespunzător. De asemenea, prin derogare de la dispoziția referitoare la vârsta minimă de încadrare în muncă, se poate autoriza, în cazuri individuale, participarea la spectacole artistice[3].

---

[1] Ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicat în B. Of. nr. 86 din 20 august 1975.

[2] Ratificată de România prin Legea nr. 203/2000, publicată în M. Of. nr. 577 din 17 noiembrie 2000.

[3] A se vedea Al. Țiclea, V. Zaharia, *Reflectarea normelor Convenției Internaționale a Muncii nr. 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă din anul 1973 în legislația internă*, în RRDM nr. 3/2004, pp. 6-11.

b) La nivelul Uniunii Europene se aplică Directiva Consiliului nr. 94/33/CEE referitoare la protecția tinerilor în muncă[1]. Acesta reprezintă primul document internațional care utilizează şi defineşte termenii de „tânăr" – persoana în vârstă de până la 28 de ani, „adolescent" – persoana între 15 şi 18 ani şi „copil" – persoana de până la 15 ani sau care urmează o formă de şcolarizare obligatorie.

Directiva interzice munca copiilor şi muncile periculoase pentru adolescenți. Vârsta minimă de admitere la munca salarială nu poate fi inferioară celei la care încetează învățământul obligatoriu, dar în niciun caz mai mică de 15 ani. Prin derogare de la art. 4 şi 5 privind vârsta minimă de încadrare în muncă, Directiva permite desfăşurarea unor activități culturale sau alte asemenea, în condiții strict reglementate. Pentru copiii care au atins vârsta de 13 ani, statele membre pot să autorizeze, pe cale legislativă sau normativă, în condițiile pe care le stabilesc, încadrarea copiilor în vederea desfăşurării unor activități cu caracter cultural, artistic, sportive sau publicitar, pentru un număr limitat de ore pe săptămână.

c) Din coroborarea normelor internaționale şi europene ale muncii mai sus prezentate rezultă regula potrivit căreia: vârsta minimă de încadrare în muncă prin contract individual de muncă nu poate fi inferioară vârstei la care încetează obligațiile şcolare cu timp întreg impuse de legislația națională şi în niciun caz sub 15 ani.

B. *a)* Normele de drept intern privind vârsta minimă de încadrare în muncă se regăsesc în următoarele acte normative:

- Constituție – art. 49 alin. (4);
- Codul civil – art. 42 şi 43;
- Codul muncii – art. 13;
- H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă[2] – art. 5.;
- H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling[3].

Potrivit art. 49 alin. (4) din Constituție, vârsta minimă de încadrare în muncă este de 15 ani.

Art. 42 alin. (1) C. civ. prevede că minorul poate să încheie acte juridice referitoare la muncă, la îndeletnicirile artistice sau sportive ori la profesia sa cu încuviințarea părinților sau a tutorelui, precum şi cu respectarea dispozițiilor legii speciale, dacă este cazul. În acest caz, minorul exercită singur drepturile şi execută tot astfel obligațiile izvorâte din aceste acte şi poate dispune singur de veniturile dobândite. Minorul care a împlinit vârsta de 14 ani are capacitate de exercițiu restrânsă şi poate face singur acte de conservare, acte de administrare care nu îl prejudiciază, precum şi acte de dispoziție de mică valoare, cu caracter curent şi care se execută la data încheierii lor [art. 41 alin. (1) şi (3) C. civ.][4].

Aşadar, în prezent, potrivit dispoziției constituționale şi a celor din noul Cod civil, este posibilă încheierea de către minor:

---

[1] Publicată în JO L 216 din 20 august 1994, cu modificările ulterioare.

[2] Publicată în M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007.

[3] Publicată în M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015. Această lege a fost adoptată în temeiul art. 92 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția şi promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi având în vedere prevederile art. 7 din H.G. nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii.

[4] Cu privire la capacitatea de exercițiu a persoanei fizice, a se vedea O.Ungureanu, C. Munteanu, *Drept civil. Persoanele. În reglementarea noului Cod civil,* ediția a 3-a revăzută şi adăugită, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2015, p. 208 şi urm.

a) a unor contracte de muncă, începând cu vârsta de 15 ani;

b) a unor convenţii civile, sub vârsta de 15 ani.

În dreptul civil, de regulă, şi persoanele total lipsite de capacitate de exerciţiu – minorii sub 14 ani şi persoanele puse sub interdicţie – pot fi totuşi subiecte de drepturi şi obligaţii, actele juridice ale acestora îndeplinindu-se de către reprezentanţii lor legali [conform art. 43 alin. (2) C. civ.].

b) În dreptul muncii, având în vedere caracterul personal al contractului individual de muncă, capacitatea juridică a persoanei fizice de a avea calitatea de salariat prezintă particularitatea că cele două componente ale sale – capacitatea de folosinţă şi capacitatea de exerciţiu – sunt indisolubil legate între ele. În consecinţă, executarea contractului individual de muncă nu se poate realiza prin intermediul sau cu ajutorul altei persoane. Astfel, capacitatea juridică a persoanei fizice care se încadrează în muncă este unică[1].

Legislaţia muncii, referitor la vârsta legală de încheiere a unui contract individual de muncă, cuprinde următoarele dispoziţii:

- persoana fizică dobândeşte capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani – art. 13 alin. (1) C. mun.;
- încadrarea în muncă a persoanelor sub 15 ani este interzisă – art. 13 alin. (3) C. mun. şi art. 5 alin. (1) din H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă;
- persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională – art. 13 alin. (2) C. mun.;
- copiii în vârstă de cel puţin 16 ani care fac obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, pot încheia contracte de muncă numai pentru desfăşurarea de munci uşoare – art. 5 alin. (2) din H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă.

În acest context menţionăm şi dispoziţiile art. 16 alin. (2) din Legea nr. 1/2011 a educaţiei naţionale, potrivit căruia obligaţia de a frecventa învăţământul general obligatoriu, la forma cu frecvenţă, încetează la 18 ani.

Din coroborarea acestor norme legale tragem următoarele concluzii:

1. până la vârsta de 15 ani este interzisă încheierea oricărui tip de contract individual de muncă;

2. între 15-16 ani este permisă încheierea unui contract individual de muncă numai cu acordul părinţilor sau reprezentanţilor legali şi cu respectarea condiţiilor legale de muncă, independent dacă să află într-o formă de şcolarizare obligatorie sau este analfabet;

3. după împlinirea vârstei de 16 ani minorul are capacitatea deplină de a încheia singur un contract individual de muncă, iar dacă este în perioada şcolarizării obligatorii poate presta doar munci uşoare;

4. nu pot încheia un contract individual de muncă în calitate de salariat:

- minorul care nu a împlinit vârsta de 15 ani;
- persoanele puse sub interdicţie judecătorească din cauza alienaţiei sau debilităţii mintale, chiar dacă au peste 16 ani.

---

[1] A se vedea: S. Ghimpu, *Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract individual de muncă în calitate de angajat*, în „Studii şi cercetări juridice" nr. 2/1967, p. 170 şi urm.; S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Condiţiile încheierii contractului individual de muncă*, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988, p. 20; Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, p. 33; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 239.

Menționăm că prin lege specială se poate deroga de la limita minimă a vârstei de încadrare în muncă prevăzută de Codul muncii în sensul că aceasta poate fi superioară. Spre exemplu, potrivit Legii nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, pot ocupa postul de gestionar doar persoanele care au depășit vârsta de 21 de ani.

Regulile privind capacitatea juridică a salariatului se aplică cu privire la toate tipurile de contracte individuale de muncă.

Acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru minorul cu vârsta între 15 și 16 ani trebuie să îndeplinească următoarele condiții[1]:

1. să fie prealabil sau cel mult concomitent cu încheierea contractului individual de muncă;

2. să fie special în sensul că privește un singur contract individual de muncă, se dă având în vedere condițiile în care urmează să presteze munca minorul; acordul nu poate avea un caracter general care să vizeze dreptul minorului de a presta orice activitate;

3. să fie expres, respectiv să aibă o formă clară și precisă, să nu lase loc la interpretări.

Acordul trebuie exprimat de ambii părinți, cu excepția cazului în care unul dintre ei este decăzut din drepturile părintești sau este pus sub interdicție judecătorească. În situația în care unul dintre părinți sau reprezentantul legal se opune hotărârea de încuviințare a încheierii contractului individual de muncă se ia de către autoritatea tutelară.

Contractul individual de muncă încheiat de către minorul între 15 și 16 ani fără acordul părinților sau reprezentanților legali este lovit de nulitate, nulitate remediabilă care se acoperă prin dobândirea ulterioară a acordului [art. 57 alin. (1) și (3) C. mun.].

Retragerea de către părinți sau reprezentanții legali a acordului înainte de împlinirea de către salariat a vârstei de 16 ani atrage încetarea de drept a contractului de muncă în temeiul art. 56 alin. (1) lit. j) C. mun.

Normele privind încadrarea în muncă au un caracter imperativ, încălcarea acestora fiind aspru sancționată. Astfel, potrivit art. 265 alin. (1) C. mun. „încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor munci cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la un an la 3 ani".

Pentru desfășurarea de către copii a unor activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, înainte de împlinirea vârstei minime de angajare stabilită de Codul muncii, se pot încheia contracte civile între organizatorul activității și părinți/reprezentantul legal al copilului sau direct, cu acesta, în cazul copilului care a împlinit vârsta de 14 ani, cu încuviințarea prealabilă a părinților/reprezentantului legal (art. 2 din H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling)[2].

---

[1] A se vedea: R. Dimitriu, *Particularități ale contractului individual de muncă încheiat de către minor*, în RRDM nr. 1/2005, pp. 16-21; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, 2012, *loc. cit.*, p. 227.

[2] Potrivit art. 2 alin. (3) din această Hotărâre de Guvern, activitățile remunerate desfășurate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling pot fi prestate de copii în calitate de:

„a) actor, figurant, cântăreț, muzician, dansator, acrobat la manifestări cu caracter cultural, educativ sau artistic, cum ar fi: teatru, opera, balet, circ, concursuri de dans, de muzica sau interpretare, precum și orice alte concursuri sau activități de scenă;

H.G. nr. 75/2015 stabileşte şi regimul juridic al muncii copilului care desfăşoară activităţi în domeniile reglementate. Regimul juridic specific se referă la: tipul muncilor care pot fi desfăşurate, programul de activitate, durata activităţii zilnice şi săptămânale, pauzele, timpul de odihnă. În cazul în care minorul încheie, în condiţiile legii, un contract individual de muncă pentru desfăşurarea activităţilor în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling considerăm că nu îi mai este aplicabil regimul juridic specific, reglementat de H.G. nr. 75/2015, ci se aplică regulile din legislaţia muncii.

c) Incompatibilităţi de a încheia un anumit contract individual de muncă. Pentru încheierea valabilă a unui contract individual de muncă, persoana fizică trebuie să întrunească şi condiţia de a nu se găsi într-o situaţie de incompatibilitate legală la încheierea contractului. Incompatibilităţile vizează existenţa unor situaţii legale în care nu este posibilă încheierea contractului individual de muncă. Situaţiile de incompatibilitate presupun un motiv întemeiat şi special pentru a fi consacrate[1].

Codul muncii nu reglementează de sine stătător cazurile de incompatibilitate. Acestea se regăsesc în acte normative care aparţin legislaţiei muncii, dar şi în acte normative aparţinând altor ramuri de drept. De aceea, la încheierea unui contract individual de muncă trebuie analizat dacă în legislaţie există o situaţie de incompatibilitate pentru persoana care solicită angajarea.

Scopul reglementării incompatibilităţilor este diferit, putând avea ca raţiune: protecţia securităţii şi sănătăţii persoanei care ar urma să devină salariat, ocrotirea intereselor generale şi a siguranţei publice, eficienţa unor sancţiuni penale.

Din incompatibilităţile reglementate în legislaţie, cele mai des întâlnite vizează:

- ocrotirea sănătăţii (spre exemplu, interzicerea încadrării tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase – art. 13 alin. (5) C. mun.; interzicerea angajării femeilor gravide sau celor care alăptează în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase);

- existenţa unor sancţiuni penale (cum ar fi, încadrarea în muncă a persoanelor cărora, prin hotărâre judecătorească, li s-a aplicat o măsură de siguranţă sau o pedeapsă complementară – pedeapsa complementară constând în interdicţia de a ocupa o funcţie publică sau de a exercita o profesie de care condamnatul s-a folosit la săvârşirea infracţiunii; măsura de siguranţa a interdicţiei de a ocupa o funcţie, profesie, meserie sau ocupaţie, în cazul în care făptuitorul a săvârşit fapta din cauza incapacităţii, nepregătirii sau altor cauze care îl fac impropriu pentru exercitarea lor; condamnarea pentru săvârşirea anumitor infracţiuni prevăzute de lege în cazul gestionarilor);

- persoanele care deţin funcţii sau demnităţi publice (Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri în asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei[2] cuprinde o serie de incompatibilităţi care se referă şi la calitatea de salariat);

---

b) actor, figurant, cântăreţ, muzician, dansator, acrobat sau model la filmări pentru filme artistice, filmări, înregistrări sau emisiuni în direct pentru radio şi televiziune, cu sau fără scopuri publicitare;

c) figurant sau model la şedinţe foto, cu sau fără scopuri publicitare;

d) figurant sau model la prezentări de modă;

e) sportiv profesionist în sportul de performanţă".

[1] Decizia nr. 45/1995 a Curţii Constituţionale, publicată în M. Of. nr. 90 din 12 mai 1995.

[2] Publicată în M. Of. nr. 279 din 21 aprilie 2003, cu modificările şi completările ulterioare.

- asigurarea apărării sau siguranței naționale (spre exemplu, străinii nu pot fi încadrați în organele judecătorești ori ale parchetelor, nu pot fi angajați la operatori economici sau instituții care prin specificul activității lor prezintă importanță pentru apărarea sau siguranța națională, stabilite prin hotărâre de guvern).

O serie de incompatibilități se regăsesc și în statutele de personal (cum ar fi, cele cu privire la magistrați, funcționari publici, cadre didactice, notari publici, avocați).

Dacă situația de incompatibilitate există cu privire la persoana care solicită angajarea, nesocotirea acesteia și încheierea contractului individual de muncă are ca efect nulitatea contractului astfel încheiat. Contractul individual de muncă încetează în temeiul art. 56 lit. d) C. mun., ca urmare a constatării nulității contractului prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească.

Dacă incompatibilitatea intervine ulterior încheierii valabile a contractului individual de muncă, executarea devine nelegală. Soluțiile pot fi:

- salariatul devenit incompatibil demisionează sau încetează contractul prin acordul părților;
- angajatorul poate dispune concediere disciplinară, dacă salariatul nu are inițiativa încetării contractului;
- încetarea de drept a contractului individual de muncă în ipotezele prevăzute expres de lege [spre exemplu, art. 93 alin. (2) din Legea nr. 161/2003 prevede încetarea de drept a raporturilor de muncă în cazul incompatibilităților prevăzute cu privire la consilierii locali și județeni[1]].

Subliniem că incompatibilitățile constituie de regulă și restrângeri ale cumulului de funcții.

d) În cazul funcționarilor publici, potrivit art. 54 din Legea nr. 188/1999, poate ocupa o funcție publică persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- are cetățenie română și domiciliul în România;
- cunoaște limba română, scris și vorbit;
- are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- are capacitate deplină de exercițiu;
- are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;
- îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;
- nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

[1] Potrivit art. 90, funcția de consilier local sau consilier județean este incompatibilă cu cea de angajat cu contract individual de muncă în aparatul propriu al consiliului local respective sau în aparatul propriu al consiliului județean ori al prefecturii din județul în cauză și cu cea de președinte, director general, director, administrator, membru al consiliului de administrație la regiile autonome și societățile comerciale de interes local ori a consiliului județean sau la regiile autonome și societățile comerciale de interes național care își au sediul ori care au filiale în unitatea administrative-teritorială respectivă.

- nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
- nu a desfăşurat activitate de poliție politică, astfel cum este definită prin lege.

e) Din coroborarea normelor internaționale şi europene referitoare la vârsta de angajare în muncă cu cele interne, constatăm că în prezent nu este posibilă încheierea de contracte de muncă în calitate de salariat pentru persoanele între 13 şi 15 ani[1]. Deşi noul Cod civil înlătură lacuna existentă anterior în legislația română, ținând seama de caracterul imperativ al dispozițiilor constituționale şi în lipsa unei reglementări concrete care să reglementeze condițiile în care copiii sub vârsta de 15 ani pot presta o activitate, norma civilă deşi utilă, nu este suficientă. În consecință, *de lege ferenda*[2], se impune o lege specială care să detalieze normele civile şi cele din Codul muncii şi să le armonizeze cu normele internaționale şi europene mai sus menționate.

3.2. Capacitatea juridică a angajatorului

Potrivit art. 14 alin. (1) C. mun., „angajatorul este persoana fizică sau juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă". Angajatorul[3] poate fi:
- o persoană juridică de drept public sau de drept privat[4];
- o persoană fizică.

a. Capacitatea angajatorului persoană juridică

Angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalității juridice. Pot avea calitatea de angajatori:
- societățile constituite în temeiul Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările ulterioare;
- societățile bancare, constituite în temeiul O.U.G. nr. 99/2006, modificată;
- societățile agricole, constituite în temeiul Legii nr. 36/1991;
- societățile de asigurări;
- societatea cooperativă, constituită în temeiul Legii nr. 1/2005;
- asociația sau fundația, constituită în temeiul O.G. nr. 26/2000, cu modificările şi completările ulterioare;

---

[1] În doctrina juridică, având în vedere normele internaționale în materie, s-a propus modificarea Constituției României cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă. A se vedea I.T. Ştefănescu, *Necesitatea modificării Constituției României cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă*, în "Dreptul" nr. 4/2001, p. 59 şi urm.

[2] A se vedea: V. Barbu, L. Maiereanu, *Reglementări interne şi internaționale privind capacitatea restrânsă de* muncă, în RDC nr. 5/2008, pp. 76-77; I.T. Ştefănescu, *Norme internaționale şi europene referitoare la protecția tinerilor în muncă*, în RRDP nr. 5/2009, pp. 118-131; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 239.

[3] În legislația muncii se utilizează termenii de „patron", „angajator", „persoană care angajează în muncă", „cel care angajează" ca sinonimi desemnând pe cel care încadrează în muncă prin contract individual de muncă şi care poate fi o persoană juridică sau fizică. Potrivit art. 1 lit. e) din Legea nr. 62/2011, angajator este persoana fizică sau juridică îndreptățită, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu.

[4] Pentru a desemna angajator persoană juridică, în legislația muncii se utilizează şi termenul de „unitate".

- autoritatea sau instituția publică, constituită prin actul de dispoziție al organului de stat competent în conformitate cu prevederile Constituției și ale unor legi speciale;
- regiile autonome, înființate de stat sau de o unitate administrativ-teritorială;
- companiile și societățile naționale, societățile comerciale la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar sau la care deține controlul;
- orice altă persoană juridică publică sau privată, constituită potrivit Codului civil sau altor legi speciale (cum ar fi, organizațiile sindicale, organizațiile patronale, partide politice etc.).

Dimpotrivă, nu pot avea calitatea de angajator persoane care nu au personalitate juridică, cum ar fi spre exemplu, un punct de lucru sau sediu secundar al unei societăți care nu a primit mandat din partea persoanei juridice să încheie contracte de muncă.

La fel ca și persoana fizică, persoana juridică dispune de capacitate de folosință și de capacitate de exercițiu.

Sub aspectul capacității de folosință, persoana juridică poate avea orice drepturi și obligații civile, afară de cele care, prin natura lor sau potrivit legii, nu pot aparține decât persoanei fizice – art. 206 alin. (1) C. civ. Alin. (2) al aceluiași articol prevede că persoanele juridice fără scop patrimonial pot avea acele drepturi și obligații civile care sunt necesare pentru realizarea scopului stabilit prin lege, actul de constituire sau statut. Potrivit noilor dispoziții ale Codului civil, principiul specialității capacității de folosință mai este valabil numai cu privire la persoanele juridice fără scop patrimonial. În cazul în care aceste persoane încheie contracte individuale de muncă cu nerespectarea acestui principiu, contractele vor fi lovite de nulitate absolută.

Capacitatea de exercițiu a persoanei juridice vizează exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor prin organele sale de administrare, de la data constituirii – art. 209 alin. (1) C. civ. Au calitatea de organe de administrare persoanele fizice sau persoanele juridice care, prin lege, actul de constituire sau statut, sunt desemnate să acționeze, în raporturile cu terții, individual sau colectiv, în numele și pe seama persoanei juridice.

Pentru persoana juridică, contractele individuale de muncă se încheie de organul sau persoana îndreptățită legal să o reprezinte[1]. Actele și faptele celor aflați în funcții de conducere sunt ale persoanei juridice înseși.

Persoanele abilitate să încheie contracte individuale de muncă pot să delege această atribuție altor persoane. În cazul în care un contract individual de muncă este încheiat de o persoană care nu avea competență în acest sens sau care și-a depășit mandatul, contract este lovit de nulitate relativă.

Pentru anumite profesii, încheierea unui contract individual de muncă se poate face doar cu o persoană juridică. Spre exemplu, exercitarea profesiei de bonă se poate realiza, cu respectarea condițiilor legale, prin furnizarea serviciilor în baza unui contract individual de muncă încheiat între o bonă și o persoană juridică – art. 7 lit. a) din Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă[2].

---

[1] Pentru o analiză a persoanelor îndreptățite să încheie contracte individuale de muncă, pe categorii de persoane juridice, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 244-247.

[2] Publicată în M. Of. nr. 922 din 18 decembrie 2014.

b. Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică

Conform art. 14 alin. (3) C. mun., „persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu". Prin coroborare cu dispoziţiile art. 38 C. civ., persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, începând cu vârsta de 18 ani. Prin excepţie, dobândirea capacităţii depline de exerciţiu de către persoana care nu a împlinit vârsta de 18 ani prin căsătorie atrage şi dobândirea calităţii de angajator.

Persoana fizică poate avea calitatea de angajator:

- în raporturile juridice cu salariaţii încadraţi ca personal casnic[1] (spre exemplu, femeie de serviciu, bonă, bucătar, grădinar etc.);
- în raporturile cu ucenicii săi, dacă este persoana fizică autorizată sau întreprindere familială în temeiul O.U.G. nr. 44/2008, dar cu respectarea condiţiilor prevăzute de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
- în calitate de persoană fizică autorizată, de sine stătător sau ca titulară a unei întreprinderi familiale, în temeiul art. 17 alin. (1) din O.U.G. nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale, întreprinderile familiale[2]. În schimb, având în vedere art. 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 44/2008, întreprinderile familiale nu pot angaja terţe persoane cu contract individual de muncă pentru desfăşurarea activităţilor autorizate, dar pot încheia un contract de muncă pentru desfăşurarea unor activităţi care nu au legătură cu cele pentru care s-a obţinut autorizaţia în baza legii menţionate.

3.3. Consimţământul părţilor la încheierea contractului individual de muncă

A) Contractul individual de muncă se încheie în baza acordului părţilor, în baza consimţământului acestora, potrivit art. 16 alin. (1) C. mun. Întrucât dispoziţiile Codului muncii se întregesc cu dispoziţiile legislaţiei civile, consimţământul trebuie să întrunească condiţiile de drept comun[3]:

- să fie exprimat serios, liber şi în deplină cunoştinţă de cauză – art. 1204 C. civ.;
- să fie exprimat cu scopul de a produce efecte juridice;
- să fie exteriorizat;
- să nu fie afectat de vicii de consimţământ.

---

[1] Legislaţia muncii nu cuprinde reguli speciale privind munca personalului casnic, deşi la nivelul OIM au fost adoptate Convenţia nr. 189/2011 şi Recomandarea nr. 201/2011 referitoare la munca decentă a lucrătoarelor şi lucrătorilor casnici. De aceea, s-a propus că România ar fi util că ratifice această Convenţie şi să reglementeze munca lucrătorilor casnici.

[2] Publicată în M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008, cu modificările şi completările ulterioare. Art. 17 a fost modificat prin O.U.G. nr. 46/2011 (publicată în M. Of. nr. 350 din 30 mai 2011), anterior acestei modificări persoana fizică autorizată nu putea angaja pe bază de contract individual de muncă persoane în vederea desfăşurării activităţii pentru care a fost autorizată.

[3] Gh. Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, ed. a IV-a, rev. şi adăug., de M. Nicolae, P. Truşcă, Ed. Şansa, Bucureşti, 1999, pp. 154-161; G. Boroi, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001, pp. 160-172.

Potrivit art. 1206 C. civ., consimțământul este viciat când este dat prin eroare[1], surprins prin dol[2], smuls prin violență[3] sau în caz de leziune.

În reglementarea noului Cod civil, leziunea există atunci când una dintre părți, profitând de starea de nevoie, de lipsa de experiență ori de lipsa de cunoștințe a celeilalte părți, stipulează în favoarea sa ori a unei alte persoane o prestație de o valoare considerabil mai mare, la data încheierii contractului, decât valoarea propriei prestații – art. 1221 alin. (1) C. civ. Existența leziunii se apreciază și în funcție de natura și scopul contractului. În legătură cu acest viciu de consimțământ, în literatura juridică s-a apreciat că nu ar fi aplicabil în cazul contractului individual de muncă întrucât "libertatea contractuală este deja restricționată prin impunerea salariului minim, ca și acelorlalte norme de protecție a salariatului". În continuare se apreciază că respectarea limitelor legale nu ar putea atrage nulitatea contractului pe acest temei. Dimpotrivă, leziunea ar putea afecta consimțământul angajatului minor[4]. Totuși, leziunea ar putea afecta consimțământul salariatului în ipoteza stabilirii unui salariu, mai mare decât salariul minim brut pe țară, dar care este disproporționat față de valoarea muncii prestate. Ca urmare, ne raliem punctului de vedere potrivit căruia leziunea poate afecta valabilitatea contractului individual de muncă atunci când angajatorul profitând de „starea de nevoie, lipsa de experiență ori de lipsa de cunoștințe" a salariatului minor sau major negociază o valoare a salariului „considerabil mai mică decât valoarea muncii salariatului în cauză"[5].

În toate cazurile, existența viciilor de consimțământ antrenează nulitatea relativă a contractului.

În condițiile reglementării legale a obligației de informare a persoanei care solicită încadrarea în muncă, incidența viciilor de consimțământ este rar întâlnită în practică.

Contractul individual de muncă se încheie urmare a ofertei de muncă și acceptarea acesteia, urmând condițiile referitoare la oferta de a contracta și acceptarea acesteia prevăzute de art. 1187-1200 C. civ. întrucât în legislația muncii nu sunt cuprinse norme specifice.

În relațiile de muncă, oferta de a contracta aparține, de regulă, angajatorului și poate fi adresată unor persoane nedeterminate sau unei persoane determinate care solicită ocuparea unui loc de muncă. Oferta de loc de muncă trebuie să aibă un caracter licit și să nu cuprindă

---

[1] Potrivit art. 1207 alin. (2) C. civ., eroarea este esențială:

„1. când poartă asupra naturii sau obiectului contractului;

2. când poartă asupra identității obiectului prestației sau asupra unei calități a acestuia ori asupra unei alte împrejurări considerate esențiale de către părți în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat;

3. când poartă asupra identității persoanei sau asupra unei calități a acesteia în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat".

[2] Art. 1214 alin. (1) C. civ.: „Consimțământul este viciat prin dol atunci când partea s-a aflat într-o eroare provocată de manoperele frauduloase ale celeilalte părți ori când aceasta din urmă a omis, în mod fraudulos, să îl informeze pe contractant asupra unor împrejurări pe care se cuvenea să i le dezvăluie".

[3] Potrivit art. 1216 alin. (2) C. civ., „există violență când temerea insuflată este de așa natură încât partea amenințată putea să creadă, după împrejurări, că, în lipsa consimțământului său, viața, persoana, onoarea sau bunurile sale ar fi expuse unui pericol grav și iminent". Violența se poate manifesta atât asupra celui în cauză, dar și asupra unor persoane apropiate, precum soțul, soția, ascendenții ori descendenții părții al cărei consimțământ a fost viciat.

[4] R. Dimitriu, *Reflecții privind nulitatea contractului individual de muncă,* în Dreptul nr. 4/2013, p. 168.

[5] S. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Incidența dispozițiilor noului Cod civil privitoare la viciul de consimțământ al leziunii în domeniul contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 2/2014, pp. 126-140.

criterii/condiții discriminatorii. Oferta poate fi cu termen, caz în care este irevocabilă sau poate fi fără termen. Adeseori, în materia raporturilor de muncă, oferta este fără termen, adresată unei persoane absente, caz în care trebuie menținută un termen rezonabil, după împrejurări, pentru ca destinatarul să o primească, să o analizeze şi să expedieze acceptarea – art. 1193 alin. (1) C. civ. În cazul ofertei fără termen, adresată unei persoane prezente şi în cazul ofertei transmise prin telefon sau prin alte mijloace de comunicare la distanță, oferta trebuie acceptată de îndată, în caz contrar rămâne fără efecte – art. 1194 alin. (1) C. civ. În toate cazurile, termenul de acceptare curge din momentul în care oferta ajunge la destinatar.

La negocierea şi încheierea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni – art. 17 alin. (6) C. mun.

Contractul individual de muncă se încheie în momentul realizării acordului de voință între părți şi încheierea în formă scrisă, independent de data la care acesta urmează să îşi producă efecte.

B) a) La nivelul Uniunii Europene, Directiva nr. 91/533/CEE[1] reglementează obligația angajatorului de a informa salariații cu privire la condițiile aplicabile contractului sau relației de muncă. Directiva prevede că angajatorul are obligația de a-l informa pe lucrător asupra elementelor esențiale ale contractului său de muncă şi arată care sunt elementele considerate esențiale care fac obiectul acestei obligații. Mijloacele prin care se îndeplineşte această obligație pot fi:

- contract de muncă în formă scrisă;
- scrisoare de angajare;
- unul sau mai multe documente scrise care să conțină un minim al informațiilor esențiale;
- declarație scrisă semnată de angajator.

Termenul în care se poate îndeplini obligația de informare este de cel mult 2 luni de la data începerii activității. Dacă raportul de muncă încetează anterior împlinirii termenului de 2 luni, informarea trebuie realizată cel târziu până la expirarea acestui termen.

Directiva impune statelor membre să introducă în ordinea juridică internă măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător care se consideră lezat prin nerespectarea obligațiilor reglementate prin directivă să acționeze în fața instanțelor judecătoreşti.

b) În concordanță cu normele europene, pentru realizarea consimțământului, Codul muncii reglementează, în art. 17 alin. (2), ca o condiție esențială, obligația de informare de către angajator a persoanei selectate în vederea angajării cu privire la elementele esențiale ale contractului.

Art. 17 alin. (1) C. mun. prevede că anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract. Elementele minimale cu privire la care se realizează informarea sunt:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

[1] Publicată în JO L 288 din 18 octombrie 1991.

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

În funcție de tipul de contract individual de muncă, Codul muncii prevede și alte elemente pe care trebuie să le cuprindă informarea viitorului salariat.

În cazul în care salariatul urmează să lucreze în străinătate, angajatorul este obligat să îi aducă la cunoștință următoarele informații suplimentare [art. 18 alin. (1) C. mun.]:

- durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- condițiile de climă;
- reglementările principale din legislația muncii din țara în care urmează să presteze munca;
- obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Conform art. 17 alin. (4) C. mun., toate elementele asupra cărora se face informarea trebuie să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă.

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă [art. 17 alin. (2) C. mun.]. În doctrină[1] se consideră că prin acest text legal s-a instituit o prezumție legală în favoarea angajatorului, și anume obligația se consideră îndeplinită dacă actul juridic în cauză a fost semnat.

În cazul în care salariatul invocă neîndeplinirea obligației de informare, în cadrul unui conflict individual de muncă, angajatorul poate invoca existența contractului individual de muncă.

Însă în situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării sau salariatul, după caz, are dreptul, conform art. 19 C. mun. să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei

[1] A se vedea M. Volonciu, în *op. cit.*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, vol. I, p. 40.

BCU IASI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare. Termenul de 30 de zile curge de la momentul la care angajatorul era obligat să prezinte oferta de încheiere a contractului individual de muncă. Dreptul persoanei selectate de a solicita despăgubiri, dacă a suferit un prejudiciu ca urmare a neîndeplinirii obligației de informare, reprezintă singura măsură împotriva angajatorului[1].

În scopul protecției datelor care aparțin angajatorului, Codul muncii a prevăzut la art. 17 alin. (7) posibilitatea încheierii unui contract de confidențialitate cu privire la informațiile aduse la cunoștința persoanei selectate în vederea angajării. Odată cu intrarea în vigoare a noului Cod civil, această dispoziție apare a fi inutilă întrucât potrivit art. 1184 C. civ. „când o informație confidențială este comunicată de către o parte în cursul negocierilor, cealaltă parte este ținută să nu o divulge și să nu o folosească în interes propriu, indiferent dacă se încheie sau nu contractul". Încălcarea acestei obligații poate antrena răspunderea părții vinovate.

c) Deși nu se prevede expres în Codul muncii, și salariatul are obligația de a-l informa pe angajator în legătură cu datele sale personale necesare pentru încheierea contractului individual de muncă, cum sunt acte de identitate, acte privind studiile, acte privind calificarea, vechimea în muncă, precum și orice alte informații pentru aprecierea aptitudinilor și capacitatea profesională a celui care solicită angajarea. În același scop, angajatorul poate cere informații și de la foștii angajatori ai solicitantului și numai după o încunoștințare prealabilă a solicitantului respectiv [art. 29 alin. (4) C. mun.].

d) Ca urmare a informării reciproce asupra elementelor esențiale, a negocierii clauzelor ce urmează a fi cuprinse în contractul individual de muncă și a exprimării acordului părților, contractul individual de muncă se perfectează. Întrucât Codul muncii nu cuprinde reguli speciale se aplică dispozițiile de drept comun referitoare la ofertă, cerere, negociere individuală.

C) Jurământul

Pentru o categorie restrânsă de salariați, prin lege specială se prevede că jurământul este necesar la încheierea contractului individual de muncă. În aceste situații jurământul este necesar datorită specificului atribuțiilor de serviciu ale salariaților. Astfel, salariații care fac parte din personalul Administrației prezidențiale au obligația de a depune jurământul.

Dimpotrivă, în cazul funcționarilor publici jurământul constituie regula de exteriorizare a consimțământului la încadrarea în funcția publică. Potrivit art. 62 alin. (4) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, „la intrarea în corpul funcționarilor publici, funcționarul public depune jurământul de credință în termen de 3 zile de la data emiterii actului său de numire în funcția publică definitivă". Așa cum s-a arătat, acordul funcționarului public se dă în trepte, faza sa ultimă fiind depunerea jurământului.

---

[1] A se vedea Al. Țiclea, *Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în RRDM nr. 2/2003, p. 8.

3.4. Obiectul şi cauza contractului individual de muncă[1]

A) Obiectul contractului individual de muncă îl constituie prestaţiile la care s-au obligat cele două părţi, în principal prestarea muncii de către salariat şi, corelativ, plata salariului de către angajator.

Potrivit regulilor de drept comun, sub sancţiunea nulităţii absolute, obiectul contractului trebuie să fie determinat şi licit.

Prestarea muncii reprezintă obligaţia principală a salariatului, acesta fiind „un debitor permanent al obligaţiei de a munci"[2]. Nu există contract individual de muncă fără prestarea muncii; aceasta trebuie să fie finalitatea principală a contractului. Obiectul contractului nu este rezultatul ce trebuie atins de salariat, ci punerea forţei de muncă a salariatului la dispoziţia angajatorului. În fine, salariatului îi revine obligaţia de a munci, având corelativ dreptul de a primi salariul, acesta constituind o obligaţie a angajatorului, alături de cea de a asigura condiţii de muncă salariatului. Aşadar, angajatorul care nu oferă de muncă salariaţilor săi, îşi încalcă obligaţiile, fapt ce dă dreptul salariatului să înceteze raportul de muncă.

Plata salariului constituie obligaţia corelativă a angajatorului şi care se acordă la nivelul negociat în contractul individual de muncă. Contractul de muncă este un contract cu titlu oneros, nu are relevanţă modalitatea de remunerare: numai în bani sau plata unei părţi din salariu în natură, dacă această posibilitate este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă. Ideea de bază este: contractul de muncă şi munca voluntară sunt incompatibile.

Angajatorul mai are şi alte obligaţii rezultate din raportul de muncă, cum este acordarea unor condiţii corespunzătoare de muncă.

Subliniem că în cazul funcţionarilor publici salarizarea se face la nivelul stabilit prin act normativ raportat la funcţia publică ocupată.

B) Cauza contractului individual de muncă constă în scopul pentru care părţile încheie respectivul act juridic.

Potrivit art. 15 C. mun., sub sancţiunea nulităţii absolute, este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite sau imorale.

Până la proba contrarie, cauza este prezumată că există, ca în oricare contract civil. Lipsa cauzei atrage nulitatea relativă a contractului.

În contractul individual de muncă, cauza principală pentru salariat o constituie obţinerea resurselor financiare necesare traiului, iar pentru angajator, de regulă, obţinerea de profit.

3.5. Examenul medical

La încheierea contractului individual de muncă, efectuarea examenului medical este obligatorie.

Conform art. 27 alin. (1) C. mun., o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 259-261; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul* muncii. *Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 420-421; Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, p. 39.

[2] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. 1, pp. 194-196.

În acelaşi sens, pentru asigurarea condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor de muncă şi bolilor profesionale, Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă prevede la art. 3 lit. j) că angajatorul are obligaţia de a angaja numai persoane care, în urma examenului medical şi a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute.

Raţional, examenul medical trebuie să se desfăşoare înainte de oricare probă practică, examen sau concurs[1]. Acesta se efectuează la solicitarea angajatorului.

În concordanţă cu prevederile Convenţiei OIM nr. 183/2000 asupra maternităţii[2], art. 27 alin. (4) C. mun. prevede interdicţia pentru angajator de a solicita, la angajare, teste de graviditate. Mai mult, în acelaşi scop al respectării principiului nediscriminării în raporturile de muncă, art. 10 alin. (3) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între bărbaţi şi femei, cu modificările şi completările ulterioare, prevede că este interzis să i se solicite unei femei, în vederea angajării, să se semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naşte pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Examenul medical este obligatoriu la încheierea contractului individual de muncă, dar obligaţia continuă, periodic, la intervale de timp care depind de condiţiile de muncă. Examenul medical periodic se efectuează, potrivit art. 28 C. mun. în următoarele situaţii:

- după o întrerupere mai mare de 6 luni dacă se reîncepe activitatea, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, şi după un an, în celelalte situaţii;
- în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condiţiile de muncă;
- la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;
- în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;
- periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;
- periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Pentru anumite categorii de personal, prin lege specială se pot prevedea şi alte intervale la care este necesar controlul medical periodic, precum şi teste medicale specifice.

În conformitate cu art. 13 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor[3], examenul medical la angajarea în muncă stabileşte aptitudinea/aptitudinea condiţionată/inaptitudinea permanentă sau temporară în muncă pentru profesia/funcţia şi locul de muncă în care angajatorul intenţionează să îl angajeze pe cel examinat urmărind:

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 269.

[2] Ratificată de România prin Legea nr. 452/2002, publicată în M. Of. nr. 535 din 23 iulie 2002.

[3] Publicată în M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007.

- compatibilitatea/incompatibilitate dintre eventualele afecțiuni prezente la momentul examinării şi viitorul loc de muncă;

- existența/inexistența unei afecțiuni ce ar pune în pericol starea de sănătate şi securitate a celorlalți salariați de la locul de muncă;

- existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol securitatea unității şi/sau calitatea produselor realizate sau a serviciilor prestate;

- existența/inexistența unui risc pentru sănătatea populației căreia i se asigură servicii.

Acest act normativ reglementează examenul medical la angajare, examenul medical de adaptare şi examenul medical periodic.

În situația examenului medical de adaptare se parcurg obligatoriu următoarele etape:

- până la 14 zile de la data angajării în muncă, supravegherea se face prin vizitarea locului de muncă şi controlul stării de sănătate a noului angajat;

- între 20 şi 30 de zile de la angajarea în muncă, se face controlul stării de sănătate la nivelul serviciului de medicină a muncii.

Examenul medical are un caracter general întrucât este obligatoriu pentru toți salariații independent de contractul individual de muncă încheiat sau de funcția ocupată. Acesta se desfăşoară la solicitarea angajatorului. Codul muncii nu cuprinde nicio dispoziție privind suportarea cheltuielilor ocazionate de examinare. Din ansamblul reglementărilor apreciem că obligația de a suporta aceste cheltuieli aparține angajatorului.

Competența de eliberare a certificatului medical revine medicului de medicină a muncii, care, potrivit art. 8 din Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii[1], supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale şi a riscurilor profesionale, respectând principiile de etică, efectuând examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii şi la încetarea activității profesionale în respectivul loc de muncă.

Potrivit art. 1 din Legea nr. 418/2004, funcția de medic de medicină a muncii poate fi exercitată numai de medicul specialist sau primar de medicină a muncii, cu drept de liberă practică. Medicul de medicină a muncii îşi poate exercita funcția:

- fie în temeiul unui contract individual de muncă încheiat cu angajatorul, situație în care acesta se subordonează doar din punct de vedere administrativ, activitatea sa desfăşurându-se conform principiilor de etică şi deontologie medicală[2];

- fie în temeiul unor convenții civile/comerciale încheiate între un cabinet/centru medical de medicină a muncii şi angajator.

Medicul de medicină a muncii apără interesele unității, ale angajaților, dar nu i se poate cere să folosească concluziile medicale în scopuri care prejudiciază vreuna dintre părți. Deşi este remunerat de către angajator, medicul de medicină a muncii nu are obligația de a se supune ordinelor acestuia în privința formulării unor concluzii legate de aptitudinea fizică şi/sau psihică a unei persoane a cărei angajare o solicită sau a unui salariat la evaluarea periodică.

Drepturile şi obligațiile specifice medicului de medicină a muncii sunt reglementate prin lege şi corespund principiilor de etică şi deontologie în practica medicinii muncii.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 998 din 29 octombrie 2004, cu modificările şi completările ulterioare.

[2] A se vedea R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent şi perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 109.

Medicul de medicină a muncii, în baza fişei de solicitare, a fişei de expunere profesională şi a rezultatelor din dosarul medical întocmeşte o fişă de aptitudini care cuprinde concluzia examenului medical şi care poate să constate:

- aptitudinea de a munci a persoanei la locul de muncă;
- aptitudinea condiţionată a persoanei la locul de muncă;
- inaptitudinea temporară;
- inaptitudinea pentru locul de muncă.

Fişa de aptitudine se completează în două exemplare şi se comunică un exemplar angajatorului şi unul persoanei care solicită angajarea sau salariatului, după caz.

Salariatul respins cu prilejul examenului medical are dreptul la păstrarea confidenţialităţii informaţiilor privind motivele concrete ale respingerii.

În funcţie de rezultatul examenului medical, medicul de medicină a muncii poate face propuneri pentru:

- adaptarea locului de muncă la caracteristicile anatomice, fiziologice, psihologice şi la starea de sănătate a salariatului;
- îndrumarea persoanei care urmează a fi angajată către alte locuri de muncă;
- includerea în circuitul informaţional şi operaţional a acelor persoane care necesită o supraveghere medicală deosebită.

Potrivit art. 30 din H.G. nr. 355/2007, persoana/salariatul nemulţumit de decizia medicală cu privire la aptitudinea sa în muncă o poate contesta în termen de 7 zile lucrătoare la autoritatea de sănătate publică judeţeană sau a municipiului Bucureşti şi va fi soluţionată de o comisie formată din trei medici specialişti de medicină a muncii.

Nerespectarea dispoziţiilor legale privind examenul medical poate determina următoarele efecte:

- Nulitatea contractului individual de muncă încheiat fără prezentarea certificatului medical care să ateste aptitudinea pentru prestarea respectivei munci – art. 27 alin. (2) C. mun. Din coroborarea acestei dispoziţii cu cea cuprinsă în art. 57 alin. (3) C. mun. tragem concluzia că este o nulitate remediabilă[1] în sensul că această se acoperă în situaţia în care certificatul medical privind aptitudinea la locul de muncă se prezintă ulterior.

- Sancţiuni contravenţionale pentru operatorii economici care angajează în muncă fără examen medical prealabil şi fără confirmarea scrisă a medicului că locul de muncă sau meseria propriu-zisă nu este contraindicată din punct de vedere medical, precum şi în ipoteza în care menţin într-un loc de muncă o persoană pentru care organele sanitare au stabilit o contraindicaţie medicală temporară sau permanentă – art. 28 din Legea nr. 98/1994 privind stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor la normele legale de igienă şi sănătate publică şi art. 52 lit. a) şi b) din H.G. nr. 857/2011 privind stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor la normele din domeniul sănătăţii publice.

- Sancţiuni contravenţionale pentru angajatorii care nu respectă obligaţiile privind programarea salariaţilor la controlul medical periodic în situaţiile prevăzute de lege, respectarea recomandărilor medicale şi supravegherea stării de sănătate şi a expunerii profesionale prin servicii medicale de medicină a muncii – art. 27 din Legea nr. 98/1994 şi art. 53 şi 54 din H.G. nr. 857/2011.

---

[1] În doctrina juridică s-a susţinut şi că potrivit reglementării actuale nulitatea nu mai poate fi acoperită. A se vedea Al. Ţiclea, *Codul muncii comentat – 2011*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 42.

- Sancțiuni contravenționale și disciplinare pentru salariatul care refuză, fără motiv temeinic, de a se supune examinărilor.

- Sancțiuni contravenționale și disciplinare (dacă este încadrat în baza unui contract individual de muncă) aplicabile medicului de medicină a muncii pentru nerespectarea normelor în vigoare privind examinările medicale necesare în vederea angajării, controalele medicale periodice și investigațiile suplimentare față de examenul clinic general – art. 53 lit. i) din H.G. nr. 857/2011.

3.6. Verificarea aptitudinilor profesionale și personale

A) Potrivit Convenției OIM nr. 111/1958 privind nediscriminarea la angajare și în profesie[1], statul ratificant se angajează să formuleze și să aplice o politică națională de promovare a egalității de șanse și de tratament, în vederea eliminării oricărei discriminări în următoarele domenii:

- accesul la formare profesională;
- accesul la angajare și în diferite profesii;
- condiții de muncă.

Potrivit art. 1 pct. 2 al Convenției OIM nr. 111/1958, la încadrarea în muncă deosebirile, preferințele sau chiar excluderile fondate pe calificările cerute rezonabil pentru ocuparea unui post nu pot fi considerate drept cerințe discriminatorii.

Dispozițiile acestei Convenții se aplică atât pentru sectorul privat, cât și pentru sectorul public.

În același sens, la nivelul Uniunii Europene în aplicarea normelor domeniul egalității de tratament și al combaterii discriminării cuprinse în TFUE, au fost adoptate următoarele directive europene:

- Directiva nr. 76/207/CEE privind implementarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei referitor la accesul la ocupare, formare profesională și condiții de muncă, amendată prin Directiva 2002/73/CE care interzice discriminarea directă sau indirectă pe bază de sex în sectorul public sau privat în ceea ce privește condițiile de acces la ocupare, auto-ocupare sau ocupație, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de ramura de activitate sau de ierarhia profesională, inclusiv promovarea;

- Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea unui tratament egal indiferent de originea rasială sau etnică;

- Directiva Consiliului 2000/78/CE privind stabilirea unui cadru de aplicare a unui tratament egal la angajare și ocupație, indiferent de religie sau credință, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală.

Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE interzic discriminarea la angajare și ocupație în sectorul public și privat, inclusiv în instituțiile publice, referitor și la condițiile de acces la ocupare, ocupare independentă, ocupație, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv condițiile de promovare.

[1] Ratificată de România prin decretul nr. 284/1973, publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973.

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Atât Directiva 2000/43/CE (art. 4), cât şi Directiva 2000/78/CE (art. 4 (1)) prevăd că, atunci când natura particulară a unei ocupaţii sau contextul în care aceasta se desfăşoară impun în mod veritabil şi determinant o diferenţă de tratament bazată pe unul dintre motivele de discriminare interzise, acest fapt nu constituie discriminare, cu condiţia ca scopul tratamentului diferenţiat să fie legitim, iar diferenţa să fie proporţională cu cerinţa impusă. Art. 6 al Directivei 2000/78/CE arată, ca scopuri legitime, cu titlu exemplificativ, obiective ale politicilor de ocupare, pieţei muncii sau formării profesionale, printre care condiţii speciale de acces la ocupare şi formare profesională.

Aşadar, atunci când se impun cerinţe de ordin profesional la încadrarea în muncă nu se poate aprecia că s-a produs o discriminare dacă cerinţele au un caracter legitim şi rezonabil.

B) Pentru încheierea contractului individual de muncă, angajatorul trebuie să aibă în vedere următoarele:

- clasificarea ocupaţiilor din România, Nomenclatoarele ocupaţiilor, meseriilor şi specializărilor pentru care se asigură pregătirea prin învăţământul preuniversitar şi a profilurilor şi specializărilor de formare prin învăţământul universitar;
- verificarea îndeplinirii condiţiilor de studii, impuse de lege sau de angajator, în vederea ocupării postului;
- verificarea pregătirii profesionale a persoanei care solicită angajarea.

C) Ocuparea posturilor se poate face doar de către persoanele care îndeplinesc condiţiile de studii[1].

În sectorul public, condiţiile privind pregătirea teoretică şi practică sunt prevăzute prin acte normative, având un caracter obligatoriu. Aceste condiţii sunt prevăzute atât pentru funcţionarii publici, cât şi pentru salariaţi şi sunt stabilite prin raportare la specialitatea, complexitatea, atribuţiile şi răspunderile persoanei care urmează să ocupe funcţia sau postul respectiv[2].

În sectorul privat, condiţiile de studii pot fi prevăzute prin acte normative, caz în care au un caracter obligatoriu şi constituie un prag minim, sau pot fi stabilite de către angajator. Nimic nu împiedică angajatorul să solicite la încadrare condiţii de studii (calificare) la un nivel superior celui stabilit de lege.

De asemenea, este permis ca o persoană care solicită angajarea să fie încadrată pe un post sau funcţie care impune o calificare inferioară celei pe care o deţine întrucât art. 38 C. mun. oferă protecţie asupra drepturilor dobândite de salariat prin încheierea contractului individual de muncă.

D) Potrivit art. 29 alin. (1) C. mun., „contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea".

Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea aptitudinilor profesionale sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar – şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

---

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Condiţiile de studii şi verificarea lor*, în „Raporturi de muncă" nr. 5/1997, pp. 47-50.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 285.

Încadrarea la instituțiile, autoritățile publice și alte unități bugetare se poate face exclusiv prin concurs sau examen, după caz.

În sectorul privat, angajatorul poate să stabilească propriile modalități de verificare a aptitudinilor profesionale, legea neprevăzând dispoziții imperative în acest sens.

Prin excepție, prevederi speciale sunt prevăzute pentru încadrarea în muncă a persoanei cu handicap, ale cărei aptitudini pot fi verificate doar prin perioada de probă [art. 31 alin. (2) C. mun.] și a persoanei concediate prin concediere colectivă care are dreptul de a fi reangajată pe postul reînființat fără examen, concurs sau perioadă de probă [art. 74 alin. (1) C. mun.].

Verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei se face prin modalitățile:

- prevăzute prin act normativ;
- stabilite prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern.

În practică, în cele mai multe cazuri, verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei care solicită angajarea se realizează prin următoarele modalități: interviu, recomandări de la locul de muncă precedent, concurs sau examen, proba practică, perioada de probă. În sectorul privat, angajatorul poate să stabilească o singură modalitate de verificare sau, dimpotrivă să utilizeze, cumulativ, mai multe asemenea modalități.

a) Interviul

Interviul reprezintă „dialogul între angajator (sau reprezentantul său) și persoana care solicită încadrarea în muncă referitor la pregătirea și aptitudinile profesionale și la activitatea desfășurată anterior"[1]. Interviul constituie o formă de verificare a aptitudinilor profesionale nereglementată legal, dar care este utilizată frecvent de către angajatori. Așadar, cu respectarea principiului egalității de tratament și al nediscriminării la încadrarea în muncă, angajatorul stabilește potrivit principiilor sale de recrutare și selecție a resurselor umane modul de desfășurare a interviului[2].

De principiu, interviul constă într-un dialog între angajator și persoana care solicită angajarea prin care se evidențiază pregătirea profesională, experiența profesională, evoluția carierei, motivarea și ambițiile personale, caracteristicile și abilitățile personale. Interviul este utilizat cu precădere de angajatorii din sectorul privat, ca o etapă prealabilă concursului, examenului sau perioadei de probă. Nimic nu se opune ca interviul să constituie singura probă pentru încadrarea în muncă. Dimpotrivă, în sectorul bugetar, interviul este posibil numai după parcurgerea concursului sau examenului.

b) Recomandarea de la fostul loc de muncă

Cu scopul de a aprecia capacitatea de a ocupa un post și aptitudinile profesionale, Codul muncii permite angajatorului să solicite informații de la persoana care solicită angajarea. Informațiile pot fi solicitate de la foștii angajatori sau, în cazul absolvenților, de la unitatea de învățământ absolvită.

Informațiile solicitate de angajator de la foștii angajatori ai persoanei supuse verificării se pot referi numai la activitățile îndeplinite și la durata angajării [art. 29 alin. (4) C. mun.].

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Interviu*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 226.

[2] Pentru prezentarea tipurilor de interviuri, a se vedea: R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. prezent și perspective*, *loc. cit.*, pp. 90-92; A. Manolescu, *Managementul resurselor umane*, Ed. Economică, București, 2003, p. 271.

Informațiile pot fi solicitate direct de către angajator, caz în care este necesară încunoștințarea prealabilă a persoanei sau pot fi prezentate de către persoana care solicită angajarea. În această din urmă situație, în concordanță cu prevederile art. 34 alin. (5) C. mun. și ale art. 8 alin. (3) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidența a salariaților, la solicitarea unui fost salariat, angajatorul este obligat să îi elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, așa cum rezultă din registrul general de evidență a salariaților și din dosarul de personal.

Concursul sau examenul

c) În legislație nu există o reglementare generală obligatorie cu privire la concurs sau examen, ca modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale ale unei persoane.

1) Concursul sau examenul reprezintă modalități de selecție a persoanelor/persoanei care candidează fie pentru ocuparea unui post vacant, fie pentru a promova în funcție[1].

Distincția dintre concurs și examen rezidă în numărul de candidați. Astfel, potrivit art. 30 alin. (3) C. mun., examenul se practică atunci când pentru același post sau aceeași funcție se prezintă un singur candidat. Dacă se prezintă mai mulți candidați suntem în prezența unui concurs pentru ocuparea postului sau funcției respective.

Între sectorul public și privat există, în această materie, următoarele distincții:

- concursul sau examenul este modalitatea obligatorie de încadrare a salariaților la unitățile și autoritățile publice și la alte unități bugetare [art. 30 alin. (1) C. mun.] în timp ce în sectorul privat acesta constituie o posibilitate;
- condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre de Guvern în sectorul bugetar [art. 30 alin. (4) C. mun.]; pentru sectorul privat nu există reguli de organizare a concursului/examenului, angajatorul putând să utilizeze, să le utilizeze, prin analogie, pe cele din sectorul bugetar sau să stabilească, în temeiul prerogativei sale de selecție a personalului, reguli proprii prin contractul colectiv de muncă de la nivel de unitate sau prin regulamentul intern.

În autoritățile și instituțiile publice, concursul sau examenul se desfășoară potrivit dispozițiilor H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale din sectorul bugetar[2]. În aplicarea acestei hotărâri, ordonatorii principali de credite pot emite norme interne.

Dispozițiile acestui Regulament-cadru se aplică, potrivit art. 1:

a) instituțiilor și autorităților publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;

b) instituțiilor și autorităților publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;

---

[1] A.G. Uluitu, *Concurs,* M. Gheorghe, *Examen*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 92-94 și pp. 178-180.

[2] Publicată în M. Of. nr. 221 din 31 martie 2011.

c) instituțiilor și autorităților publice finanțate integral din venituri proprii;

d) instituțiilor și autorităților publice ale căror conducători sunt persoane angajate în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă.

Dispozițiile regulamentului nu se aplică Băncii Naționale a României, Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor și Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private, precum și instituțiilor și autorităților publice care prin statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate au reglementat încadrarea și promovarea personalului contractual.

În esență, organizarea concursului în unitățile sus-menționate se desfășoară după următoarele coordonate:

- ocuparea unui post corespunzător unei funcții contractuale se face în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcții;
- la concurs poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale[1] și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea funcției contractuale;
- structurile din cadrul instituțiilor sau autorităților publice transmit compartimentului de resurse umane propunerea privind organizarea și desfășurarea concursului; cu această ocazie se stabilește și bibliografia și tematica corespunzătoare;
- concursul se anunță public[2] cu cel puțin 30 de zile lucrătoare înainte de data desfășurării, prin afișare de către autoritatea sau instituția publică organizatoare la sediul acesteia, pe site-ul instituției sau prin alte forme de publicitate suplimentare, după caz;
- înainte cu cel puțin 15 zile lucrătoare de data desfășurării concursului, se constituie comisii de concurs, respectiv comisii de soluționare a contestațiilor, prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice organizatoare a concursului; persoanele nominalizate în comisia de concurs și în comisia de soluționare a contestațiilor, cu excepția secretarului, sunt persoane cu pregătire și experiență profesională în domeniul postului pentru care se organizează concursul și îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a). să aibă o probitate morală recunoscută; b). să dețină o funcție cel puțin egală sau echivalentă cu funcția contractuală vacantă pentru ocuparea căreia se organizează concursul; c). să nu

---

[1] Potrivit art. 3 din H.G. nr. 286/2011, condițiile generale pentru participarea la un concurs sunt următoarele: a. cetățenia română, cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România; b. cunoașterea limbii române, scris și vorbit; c. vârsta minimă reglementată de prevederile legale; d. capacitatea deplină de exercițiu; e. starea de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberată de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate; f. condițiile de studii și, după caz, de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor postului scos la concurs; g. persoana nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului ori contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

[2] Anunțul trebuie să cuprindă obligatoriu următoarele elemente: a) numărul și nivelul posturilor scoase la concurs, precum și structurile în cadrul cărora se află aceste posturi, denumirea postului pentru care se organizează concursul și principalele cerințe ale acestuia stabilite potrivit prevederilor din fișa postului; b) documentele solicitate candidaților pentru întocmirea dosarului de concurs, data limită și ora până la care se pot depune acestea, locul unde se depun dosarele de concurs, precum și compartimentul de resurse umane, cu precizarea persoanelor și datelor de contact, inclusiv alte date necesare desfășurării concursului; c) condițiile generale și specifice necesare pentru ocuparea posturilor scoase la concurs; d) tipul probelor de concurs, locul, data și ora desfășurării acestora; e) bibliografia și alte date necesare desfășurării concursului. Bibliografia întocmită de către structura de specialitate în cadrul căreia se află postul vacant/temporar vacant este transmisă compartimentului de resurse umane și aprobată de conducătorul instituției.

se afle în cazurile de incompatibilitate sau conflict de interese; d). să nu fi fost sancționate disciplinar sau sancțiunea disciplinară aplicată să fi fost radiată, conform legii;

- atât comisia de concurs, cât și comisia de soluționare a contestațiilor au fiecare în componența lor un președinte, 2 membri și un secretar;

- concursul constă, de regulă, în trei etape succesive: 1. selecția dosarelor de înscriere; 2. proba scrisă și/sau proba practică (proba practică poate fi introdusă în cazul funcțiilor contractuale la care este necesară verificarea abilităților practice; 3. interviul;

- depunerea dosarelor de concurs se face de către persoanele interesate în termen de 10 zile de la data afișării concursului, urmând ca în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data expirării termenului, comisia de concurs să selecteze dosarele pe baza îndeplinirii condițiilor legale de participare, rezultatele afișându-se la sediul autorității sau instituției publice, cu sintagma „admis" sau „respins", însoțită de motivul respingerii dosarului; împotriva rezultatului selecției se poate formula contestație în termen de maximum 2 zile lucrătoare de la data afișării rezultatelor selecției;

- proba scrisă are ca obiectiv testarea cunoștințelor teoretice necesare ocupării postului și constă în redactarea unei lucrări și/sau rezolvarea unor teste-grilă. Subiectele se stabilesc pe baza tematicii de concurs/examen, astfel încât să reflecte capacitatea de analiză și sinteză, în concordanța cu nivelul și specificul postului pentru care se organizează concursul. Pentru candidații la ocuparea aceluiași post, subiectele sunt identice în cadrul aceluiași concurs, cu excepția cazului în care concursul se desfășoară în mai multe serii.

- proba practică constă în testarea abilităților practice ale candidatului și se desfășoară pe baza unui plan stabilit de comisie, care include următoarele criterii de evaluare: capacitatea de adaptare, capacitatea de gestionare a situațiilor dificile, îndemânare și abilitate în realizarea cerințelor practice, capacitatea de comunicare, capacitatea de gestionare a resurselor alocate pentru desfășurarea probei practice.

- interviul testează abilitățile, aptitudinile și motivația candidaților și are următoarele criterii de evaluare: abilități și cunoștințe impuse de funcție, capacitatea de analiză și sinteză, motivația candidatului, comportamentul în situațiile de criză, inițiativă și creativitate; pentru funcțiile de conducere, printre criteriile de evaluare se au în vedere și capacitatea de a lua decizii și de a evalua impactul cestora, exercitarea controlului decizional, capacitatea managerială.

- se pot prezenta la următoarea etapă de concurs numai candidații declarați admiși la etapa precedentă;

- punctajul final se calculează ca medie aritmetică a punctajelor obținute la proba scrisă și la interviu, comunicarea rezultatelor se face prin menționarea punctajului final al fiecărui candidat și a sintagmei „admis" sau „respins", prin afișare la locul desfășurării concursului și, după caz, pe site-ul instituției; comunicarea rezultatelor finale se face în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data susținerii ultimei probe;

- este declarat admis pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant, candidatul care a obținut cel mai mare punctaj dintre candidații participanți, cu condiția să fi obținut punctajul minim necesar; la punctaje egale are prioritate candidatul care a obținut punctajul cel mai mare la proba scrisă, iar dacă egalitatea se menține, candidații aflați în această situație vor fi invitați la un nou interviu în urma căruia comisia de concurs va decide asupra candidatului câștigător; în situația în care nu s-a organizat proba scrisă, la punctaje egale are

prioritate candidatul care a obținut punctajul cel mai mare la proba practică, iar dacă egalitatea se menține, candidații aflați în această situație vor fi invitați la un nou interviu în urma căruia comisia de concurs va decide asupra candidatului câștigător;

- după afişarea rezultatelor la proba scrisă sau proba practică, după caz, şi interviu, candidații nemulțumiți pot face contestație, în termen de cel mult 48 de ore de la data afişării rezultatului, sub sancțiunea decăderii din acest drept; comisia de soluționare a contestațiilor analizează lucrarea sau consemnarea răspunsurilor la interviu doar pentru candidatul contestatar în termen de maximum o zi lucrătoare de la expirarea termenului de depunere a contestației;

- comunicarea rezultatelor la contestațiile depuse se face prin afişare la sediul autorității sau instituției organizatoare a concursului, imediat după soluționarea contestațiilor; candidatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii;

- candidații declarați admişi la concursul de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcții contractuale sunt obligați să se prezinte la post în termen de maximum 15 zile calendaristice de la data afişării; prin excepție, în urma formulării unei cereri scrise şi temeinic motivate, candidatul declarat „admis" la concurs poate solicita, în termen de 3 zile lucrătoare de la afişarea rezultatului concursului, un termen ulterior de prezentare la post, care nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare de la data afişării rezultatului concursului; în cazul neprezentării la post la termenul stabilit, postul este declarat vacant, urmând să se comunice candidatului care a obținut nota finală imediat inferioară posibilitatea de a ocupa postul respectiv.

Aşa cum am arătat, în sectorul privat nu este obligatorie organizarea concursului sau examenului, după caz. Adesea însă, angajatorii din acest domeniu utilizează prevederile descrise mai sus ca norme de recomandare pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale candidaților.

2) În cazul funcționarilor publici, pentru a putea ocupa o funcție publică, verificarea aptitudinilor şi a pregătirii profesionale se realizează prin concurs, examen şi perioadă de stagiu.

Condițiile de participare şi procedura de organizare a concursului/examenului sunt stabilite prin act normativ – H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

Pentru ocuparea posturilor de către funcționarii publici, organizarea concursului are la bază următoarele coordonate:

- îndeplinirea condițiilor studii de specialitate, vechime în specialitate, cunoaşterea unei limbi de circulație internațională, cunoştințe de operare/programare pe calculator, cunoaşterea limbii minorității naționale pentru localitățile în care, potrivit legii, este necesară această condiție;

- avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

- publicitatea scoaterii la concurs a postului declarat vacant cu cel puțin 15 zile înainte de susținerea concursului;

- concursul constă în probă scrisă şi probă orală, fiind declarați admişi candidații care au obținut la fiecare probă minimum nota 7;

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- candidatul declarat admis are obligația de a se prezenta la post în 15 zile calendaristice de la data luării la cunoștință a rezultatelor acestuia; în caz contrar, funcția se declară vacantă și poate fi ocupată de candidatul următor, care a îndeplinit condițiile legale;
- contestațiile se soluționează de către comisia de contestații, iar împotriva rezoluției acesteia se poate formula acțiune la instanța de contencios administrativ.

d) Proba practică

Proba practică reprezintă o modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale nereglementată expres de legislația muncii, dar care este permisă în virtutea prerogativei angajatorului din sectorul privat de a-și stabili modalitățile de selecție a personalului. Prin folosirea acestei modalități angajatorul poate testa abilitățile practice ale candidaților pentru funcțiile/posturile de execuție. Criteriile de evaluare a probei practice se pot referi la îndemânare și abilitate în realizarea cerințelor practice, capacitatea de adaptare, capacitatea de gestionare a resurselor alocate, capacitatea de comunicare, forța fizică etc.

În sectorul privat, proba practică poate fi înscrisă, ca modalitate prin care se realizează verificarea, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, dacă legea nu prevede altfel [în temeiul art. 29 alin. (2) C. mun.]. Pentru încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare, așa cum am arătat mai sus, proba practică nu reprezintă o modalitate distinctă de verificare a aptitudinilor personale și pregătirii profesionale, ci poate constitui conținutul întregului concurs/examen sau o parte a acestuia.

e) Perioada de probă

Potrivit art. 31 alin. (1) C. mun., pentru verificarea aptitudinilor salariatului, angajatorul poate stabili o perioadă de probă.

Perioada de probă poate fi definită ca fiind acel interval de timp inserat în contractul individual de muncă în care angajatorul verifică modul în care salariatul își îndeplinește atribuțiile conform fișei postului[1]. În practică, se apreciază că aceasta reprezintă cea mai utilă modalitate de verificare a aptitudinilor salariatului datorită faptului că se întinde pe o perioadă de timp, iar angajatorul poate să constate în concret modul de executare a sarcinilor și atribuțiilor.

Perioada de probă este reglementată într-o formulă unitară de art. 31-33 C. mun.[2]

1) Durata perioadei de probă este stabilită diferențiat raportat la funcția ocupată de salariat – de execuție sau de conducere – și la durata contractului individual de muncă – nedeterminată sau determinată.

Potrivit art. 31 alin. (1) C. mun., perioada de probă este, ca regulă, de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice

---

[1] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*, *loc. cit.*, pp. 97-104; M. Gheorghe, *Perioadă de probă*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 275-278.

[2] Reglementarea inițială a fost mereu criticată în practică, considerându-se a fi prea rigidă și venind în contradicție vădită cu interesele angajatorilor și cu flexibilitatea impusă de un management normal. Din aceste considerente, la solicitarea organizațiilor patronale, Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii a adus modificări acestei instituții.

pentru funcţiile de conducere[1]. Din modul de formulare al textului legal remarcăm faptul că legiuitorul a stabilit posibilitatea pentru părţile contractului individual de muncă de a insera o clauză privind durata perioadei de probă, referindu-se la un maxim al acesteia, şi nu la un minim al perioadei[2]. Curtea Constituţională, examinând constituţionalitatea modificării art. 31 alin. (1) C. mun., a statuat: „Fixarea acestor perioade maximale dă posibilitatea angajatorului de a aprecia în mod obiectiv prestaţia profesională a angajatului. În cazul în care decizia angajatorului se conturează într-un interval mai scurt decât cel pus la dispoziţie de lege, nimic nu îl împiedică pe acesta să încheie un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată sau determinată după caz"[3]. Aşadar:

- perioada de probă nu are, de regulă, caracter obligatoriu;
- durata perioadei de probă se stabileşte prin acordul părţilor, în contractul individual de muncă;
- părţile pot stabili cu ocazia negocierii contractului individual de muncă o perioadă mai redusă decât cea prevăzută de Codul muncii.

Perioada de probă constituie o clauză ce profită ambelor părţi ale contractului individual de muncă. Angajatorul beneficiază de o perioadă relevantă pentru evaluarea profesională a salariatului pentru postul respectiv, iar salariatul în această perioadă poate aprecia măsura în care condiţiile de muncă corespund pregătirii sale profesionale, aptitudinilor şi stării de sănătate. În cazul în care decizia părţilor se conturează într-un interval mai scurt decât cel stabilit iniţial, acestea au posibilitatea de a renunţa la perioada de probă, fie prin încetarea contractului, fie prin definitivarea acestuia, după caz[4].

În prezent, textul legal nu mai distinge, astfel că perioada de probă de cel mult 90 de zile calendaristice se poate aplică atât pentru salariaţii încadraţi în funcţii calificate, cât şi

---

[1] Verificarea aptitudinilor ar trebui să se realizeze pe zile lucrătoare, iar nu pe zile calendaristice. A se vedea M. Ţichindelean, *Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România"*, *loc. cit.*, 2015, p. 100.

[2] În literatura juridică s-a apreciat că majorarea duratei de probă şi modificarea regimului juridic aplicabil „fragilizează" garanţiile juridice pentru stabilitatea în muncă a angajatului. A se vedea Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, loc. cit.*, 2012, p. 31.

[3] Decizia Curţii Constituţionale nr. 383 din 23 martie 2011, publicată în M. Of. nr. 281 din 21 aprilie 2011.

[4] Subliniem faptul că şi în legislaţia muncii din Franţa, durata perioadei de probă este reglementată legal. În cazul contractului de muncă pe durată determinată, perioada de probă nu poate fi mai mare de o lună, în timp ce în cazul contractelor pe durată nedeterminată, durata maximală diferă în funcţie de calificarea salariatului şi care nu poate fi mai mare de 4 luni pentru muncitori, 6 luni pentru maiştri şi tehnicieni, 8 luni pentru salariaţii cu funcţii de conducere (art. L 1221-19 C. mun. fr.). Perioada de probă se calculează pe zile calendaristice, după decizia Curţii de Casaţie din 29 iunie 2005 (Revue de jurisprudence sociale 10/05). În dreptul european nu sunt recomandate perioade de probă mai mari de 1 an. Curtea de Casaţie franceză s-a pronunţat în sensul că perioada de probă se întrerupe de drept şi se prelungeşte în mod corespunzător în cazul îmbolnăvirii salariatului, închiderii unităţii pe durata concediului anual, absenţelor nemotivate, suspendării contractului.

În cazul contractului pe durata nedeterminată, perioada de probă poate fi prelungită o singură dată dacă această posibilitate a fost negociată prin contractul colectiv de la nivel de ramură şi dacă a fost adusă la cunoştinţa salariatului prin scrisoarea de angajare sau prin contractul de muncă (art. L. 1221-21 şi art. L. 1221-23 C. mun. fr.). Atât durata perioadei de probă, cât şi posibilitatea prelungirii acesteia nu sunt prezumate, ele trebuie să fie expresia acordului de voinţă şi să fie expres stipulate fie în scrisoarea de angajare, fie în contractul de muncă. Perioada de probă începe din prima zi de executare a contractului de muncă şi poate fi redusă în cazurile prevăzute de convenţia colectivă sau potrivit uzanţelor.

Scopul perioadei de probă este de a permite angajatorului să-l evalueze competenţele salariatului, având în vedere în special experienţa sa, iar salariatul să aprecieze dacă îi sunt convenabile condiţiile de muncă – art. L. 1221-20 C. mun. fr.

pentru muncitorii necalificați. Întrucât muncitorilor necalificați nu li se cere nicio calificare, angajarea lor făcându-se de regulă, fără o anumită verificare profesională, considerăm că aplicarea termenului stabilit, în prezent, pentru toate funcțiile de execuție (de cel mult 90 de zile calendaristice) este excesivă, nejustificată.

Persoanele cu handicap se încadrează în muncă exclusiv prin modalitatea perioadei de probă. În acest caz, potrivit art. 31 alin. (2) C. mun., perioada de probă este de cel mult 30 de zile calendaristice. Codul muncii a menținut o durată a perioadei de probă diferită față de durata cuprinsă în legea specială. Art. 83 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap[1] prevede că persoanele încadrate în muncă beneficiază de o perioadă de probă de cel puțin 45 de zile lucrătoare. Așadar, din coroborarea dispozițiilor celor două acte normative, verificarea aptitudinilor profesionale la angajarea persoanelor cu handicap se face pe o perioadă de probă de cel puțin 45 de zile lucrătoare[2]. În literatura juridică s-a susținut, întemeiat, că verificarea exclusiv prin intermediul perioadei de probă poate constitui un dezavantaj pentru încadrarea persoanelor cu handicap[3].

Perioada de probă este diferită în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată.

În lipsa unei prevederi exprese, perioada de probă poate fi utilizată de angajator ca o alternativă la celelalte forme de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale celui selectat în vederea încadrării în muncă (concurs/examen; proba practică; interviu; recomandare) sau, dimpotrivă, cumulat, respectiv, după parcurgerea unei/unor astfel de forme să se realizeze verificarea salariatului, suplimentar și prin perioada de probă. Totuși, perioada de probă rămâne singura modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanei cu handicap [art. 31 alin. (2) C. mun.].

2) Perioada de probă se poate insera în contractul individual de muncă fie după ce salariatul a parcurs și altă modalitate de verificare a aptitudinilor (interviu, concurs sau examen, probă practice)[4], fie de la început, cu ocazia negocierii contractului.

În prezent, independent de faptul că angajatorul a informat sau nu persoana selectată în vederea angajării sau salariatul, după caz, cu privire la o perioadă de probă, părțile nu sunt decăzute din dreptul de a insera o clauză cu privire la verificarea aptitudinilor într-o perioadă de probă[5].

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008.

[2] În doctrină s-a apreciat că, în scopul aplicării normei mai favorabile salariatului, pentru persoanele cu handicap se aplică perioada stabilită de Codul muncii, de cel mult 30 de zile calendaristice. A se vedea: Al. Țiclea, *Codul muncii comentat*, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 46; Al. Țiclea, *Discuții privind interpretarea unor dispoziții din legislația muncii contradictorii sau neclare,* în Dreptul nr. 9/2012.

[3] A se vedea M. Volonciu, în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, vol. I, *loc. cit.*, 2007, p. 159.

[4] Legiuitorul nu stabilește în mod clar dacă perioada de probă se poate utiliza întotdeauna singură sau asociată cu alte forme de verificare a aptitudinilor. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 299.

[5] S-a exprimat opinia potrivit căreia salariatul ar putea solicita despăgubiri pentru neîndeplinirea întocmai de către angajator a obligației de informare. A se vedea Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, loc. cit.*, 2012, p. 32.

Potrivit art. 32 alin. (1) C. mun., pe durata executării unui contract de muncă nu se poate stabili decât o singură perioadă de probă pentru aceeaşi persoană şi pentru acelaşi post/funcţie[1].

Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă dacă:

- debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie;
- urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

Şi în aceste situaţii de excepţie, perioada de probă se stabileşte prin negociere între salariat şi angajator, neputându-se stabili unilateral de către angajator. În aceste situaţii, perioada de probă se stabileşte tot prin acordul de voinţă al părţilor (nefiind în vreuna dintre ipotezele expres prevăzute de Cod în care se permite angajatorului modificarea unilaterală a contractului individual de muncă) şi, tot prin acord, părţile trebuie să clarifice situaţia primului contract, fie să îi suspende temporar efectele, fie să îl înceteze. În lipsa unui acord expres, în temeiul bunei-credinţe, în doctrină s-a admis că primul contract este suspendat prin acordul implicit al părţilor.

Dacă, pe parcursul executării contractului de muncă, salariatul trece pe un alt loc de muncă, dar în cadrul aceleiaşi profesii, nu poate fi stabilită o nouă perioadă de probă.

Salariatul care se află în executarea perioadei de probă are aceleaşi drepturi şi obligaţii ca orice alt salariat din unitate. În acest sens, art. 31 alin. (4) C. mun. prevede că „pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă". În literatura juridică[2] s-a arătat că perioada de probă trebuie să se concretizeze prin prestarea muncii în condiţii normale pentru postul respectiv. Pe parcursul acesteia, angajatorul nu poate stabili salariatului alte sarcini decât cele obişnuite pentru postul respectiv şi care au fost aduse la cunoştinţa salariatului prin fişa postului. Concomitent, salariatul se bucură de toate drepturile ce decurg din calitatea sa de parte a contractului individual de muncă (salarizare, concediu de odihnă corespunzător, condiţii adecvate de muncă, măsuri de securitate şi sănătate în muncă etc.).

Mai mult, legiuitorul prevede expres că perioada de probă constituie vechime în muncă [art. 32 alin. (3) C. mun.]. Aşadar, contractul individual de muncă pe durata perioadei de probă produce aceleaşi efecte ca un alt contract fără clauza perioadei de probă. Prin urmare, perioada de probă se ia în calcul la stabilirea drepturilor dependente de vechime, cum ar fi acordarea sporurilor la salariul de bază.

---

[1] Jurisprudenţa franceză a stabilit că inserarea unei clauze de probă pe durata executării contractului de muncă, cu ocazia schimbării funcţiei salariatului trebuie recalificată ca fiind „clauză probatorie" sau „perioadă probatorie". Această recalificare determină consecinţe importante: clauza de probă permite angajatorului şi salariatului să înceteze contractul pe durata acestei perioade, fără să respecte regulile referitoare la concediere sau demisie în timp ce „perioada probatorie" nu dă dreptul părţilor de a înceta contractul, aceasta permiţând salariatului sau angajatorului să revină la normele contractuale stabilite iniţial prin contractul de muncă. Această recalificare permite salariatului să îşi menţină raportul de muncă şi să se evite o concediere fără cauză reală şi serioasă. Mai mult, s-a apreciat că în ipoteza a două contracte succesive între aceleaşi părţi, perioada de probă, inserată în cel de al doilea contract, încheiat pentru o altă funcţie, trebuie calificată a fi perioadă probatorie, iar în cazul încetării contractului pe această perioadă, salariatul are dreptul să revină pe funcţia anterioară. Ca şi în cazul perioadei de probă, perioada probatorie nu se prezumă. – J. Pélissier, *Pour un droit des clauses du contrat de travail*, în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 6/2005, p. 499; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., p. 257.

[2] A se vedea I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii*, în Dreptul nr. 8/2003, p. 29.

3) Potrivit art. 33 C. mun., „perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru acelaşi post este de maximum 12 luni"[1].

4) Utilizarea perioadei de probă este interzisă în următoarele situaţii:

- potrivit art. 74 alin. (2) C. mun. în cazul în care într-un interval de 45 de zile calendaristice de la data concedierii colective, angajatorul reia aceleaşi activităţi a căror încetare a condus la respectiva concediere, cei concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă muncă pe care le-au ocupat anterior fără perioadă de probă;

- conform art. 64 alin. (1) C. mun., în cazul concedierii pentru motivele prevăzute de art. 61 lit. c) (pentru motive medicale – inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului) şi lit. d) (necorespunderea profesională a salariatului), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e) (ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau netemeinic), angajatorul are obligaţia de a propune salariatului alte locuri de muncă vacante, compatibile cu starea de sănătate şi capacitatea de muncă şi cu pregătirea profesională, după caz. În aceste cazuri, întrucât lipseşte vinovăţia salariatului, se apreciază că este exclusă utilizarea perioadei de probă, aplicându-se, prin analogie, dispoziţiile art. 74 alin. (2) C. mun.[2]

5) Potrivit art. 31 alin. (3) C. mun., „pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia".

Prin modificarea adusă alin. (3) al art. 31 C. mun. se înlătură o controversă existentă în literatura juridică privind natura juridică a perioadei de probă[3]. Astfel, dacă până la modificarea Codului muncii se susţinea că perioada de probă constituie o clauză de dezicere[4], că ar reprezenta o condiţie în contractul individual de muncă[5] sau că este necesar ca angajatorul să îşi motiveze decizia de a înceta contractul salariatului aflat în perioada de

---

[1] Această dispoziţie a fost criticată în doctrina juridică. A se vedea Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, loc. cit.*, 2012, p. 25.

[2] A se vedea: B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învăţământul economic, loc. cit.*, 2009, p. 60; M. Volonciu, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 156; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 301.

[3] Menţionăm că determinarea exactă a naturii juridice a perioadei de probă a determinat controverse şi în literatura juridică franceză referitoare la unicitatea contractului sau existenţa a două contracte încheiate, la caracterul suspensiv sau rezolutoriu al perioadei de probă. În prezent, este admis că părţile încheie un singur contract de muncă care cuprinde o primă perioadă ca fiind de probă. Analiza convenţiilor colective confirmă această interpretare întrucât acestea nu reglementează contracte de probă, ci perioade de probă. – A se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., p. 258.

[4] A se vedea: Ş. Beligrădeanu, *Perioada de probă – clauză de dezicere – şi consecinţele sale asupra încetării contractului individual de muncă,* în Dreptul nr. 9/2007, pp. 60-70; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 298; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 440.

[5] A se vedea: M. Volonciu, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 156; V. Barbu, C. Cernat, *Analiză critică asupra dispoziţiilor legale privind perioada de probă*, în RRDM nr. 4/2008, p. 46.

probă pe o necorespundere profesională[1], în prezent textul legal clarifică această dispută stabilind că pe toată durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta *exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.* În consecinţă, perioada de probă reprezintă o clauză pe care salariatul şi angajatorul o pot insera, prin voinţa lor, în contractul individual de muncă şi care are ca efect posibilitatea oricăreia dintre părţi de a denunţa unilateral contractul, fără vreo intervenţie din partea celeilalte oricând pe durata perioadei de probă sau în ultima zi a acestei perioade. În această din urmă situaţie, suntem de acord că notificarea poate fi comunicată în ultima zi, lucrătoare sau calendaristică (în funcţie de modul în care perioada de probă a fost stabilită) întrucât această perioadă nu constituie un termen procedural în înţelesul art. 101 C. pr. civ.[2]

Notificarea de a pune capăt contractului individual de muncă pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă trebuie să se concretizeze printr-o decizie a angajatorului întrucât orice act al angajatorului ce implică intervenţia prerogativei sale decizionale se concretizează într-o decizie, iar, pe de altă parte, legiuitorul utilizează instituţia încetării contractului, prevăzând care sunt modalităţile de încetare în art. 55 C. mun.[3]

Pe baza simetriei actelor juridice, decizia de încetare trebuie să fie în scris *ad validitatem*.

Temeiul de drept al încetării contractului individual de muncă în aceste situaţii îl constituie art. 55 lit. c) C. mun. – încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitative prevăzute de lege. Acesta constituie un caz de încetare a contractului de sine stătător[4], care nu trebuie confundat cu încetarea aceluiaşi contract prin concediere pentru necorespundere profesională potrivit art. 61 lit. d) C. mun. (în cazul în care angajatorul este cel care denunţă contractul) sau cu încetarea contractului prin demisie potrivit art. 81 C. mun. (pentru situaţia în care salariatul este cel care renunţă la contract).

Aşa fiind, contractul individual de muncă poate înceta, în timpul sau la sfârşitul perioadei de probă, chiar dacă salariatul se află într-una dintre situaţiile reglementate de art. 60 C. mun. întrucât aceste situaţii se referă la interdicţia concedierii.

---

[1] A se vedea: M. Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în perioada de probă?*, în CJ nr. 7-8/2005, pp. 94-95; *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, pp. 161-162. Şi în urma modificării Codului muncii, în literatura juridică există opinia potrivit căreia motivul denunţării contractului individual de muncă de către angajator nu poate fi decât necorespunderea profesională. A se vedea O. Ţinca, *Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă*, în RRDM nr. 1/2012, p. 10.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 294; Există şi opinia potrivit căreia, dacă ultima zi a perioadei de probă, calculată pe zile calendaristice, este o zi nelucrătoare, finalul perioadei se prelungeşte până la prima zi lucrătoare, care devine ultima zi a perioadei de probă. A se vedea Al. Ţiclea, *Codul muncii comentat*, *loc. cit.*, 2011, p. 47.

[3] M. Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în perioada de probă?*, *loc. cit.*, p. 94; a se vedea şi M. Ţichindelean, *Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România"*, *loc. cit.*, 2015, p. 101.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 294.

Prin excepție, împotriva deciziei uneia dintre părți de a înceta contractul individual de muncă pe durata perioadei de probă, cealaltă parte ar putea invoca în fața instanțelor judecătorești doar abuzul de drept[1].

Dacă până la sfârșitul perioadei de probă niciuna dintre părți nu a denunțat contractul, angajatorul fiind mulțumit de aptitudinile profesionale ale salariatului, iar acesta de condițiile de muncă oferite de angajator, contractul individual de muncă se consolidează, producând în continuare efecte pe durata pentru care a fost încheiat (nedeterminată sau determinată)[2].

3.7. Stagiul

A. *a)* Stagiul reprezintă o perioadă determinată de timp, expres prevăzută de reglementările legale, în scopul adâncirii și perfecționării pregătirii profesionale prin muncă a anumitor categorii de absolvenți, de regulă, ai învățământului superior[3].

Modificările aduse Codului muncii în anul 2011 au introdus și un aspect nou referitor la obligația angajatorilor de a încadra pe o perioadă de stagiu de 6 luni absolvenții instituțiilor de învățământ superior, după debutul în profesie.

Art. 31 alin. (5) C. mun. prevede: „Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul"[4].

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, I,* de I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *loc. cit.*, pp. 14-15.

[2] În același sens și Codul muncii francez prevede că, în principiu, regulile privind concedierea și demisia nu sunt aplicabile în cazul încetării contractului de muncă pe durata perioadei de probă. Potrivit art. L. 1221-25, dacă încetarea contractului are loc din inițiativa angajatorului pe durata perioadei de probă stabilită de cel puțin o săptămână, angajatorul are obligația să acorde salariatului un preaviz de cel puțin: 24 de ore dacă a fost prezent la locul de muncă 8 zile, 48 de ore dacă a avut o prezență între 8 zile și o lună, 2 săptămâni dacă a avut o prezență de o lună, o lună dacă a avut o prezență între o lună și trei luni. În cazul nerespectării perioadei de preaviz, salariatul are dreptul la despăgubiri egale cu salariile și celelalte beneficii pe care salariatul le-ar fi primit pe durata perioadei de preaviz. Trebuie precizat că dreptul de a înceta contractul de către angajator nu poate fi exercitat discreționar, încetarea contractului pentru alt motiv decât competențele salariatului este considerată abuzivă.

În cazul în care salariatul dorește încetarea contractului pe durata perioadei de probă, acesta trebuie să acorde angajatorului un preaviz de 48 de ore; în situația în care a prestat munca mai puțin de 8 zile, durata preavizului este de 24 de ore – art. L. 1221-26. Pentru jurisprudență, a se vedea B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté,* 31ème éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2011, pp. 53-58.

[3] A se vedea B. Vartolomei, *Stagiu,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, p. 162.

[4] Includerea stagiului în cuprinsul prevederilor art. 31 C. mun. referitoare la perioada de probă a fost criticată în doctrina juridică întrucât stagiul reprezintă un concept distinct de perioada de probă. A se vedea: Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, loc. cit.*, 2012, pp. 21-22; R. Gidro, *loc. cit.*, p. 64; I.T. Ștefănescu, *Contractul de stagiu în lumina Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior,* în Dreptul nr. 4/2014, p. 9.

Perioada de stagiu nu trebuie confundată cu perioada de probă pentru următoarele motive:

- perioada de probă are ca scop verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului în timp ce perioada de stagiu are şi o altă componentă, aceea a perfecţionării pregătirii profesionale;

- stagiul exclude utilizarea concomitentă a perioadei de probă pentru acelaşi absolvent şi pentru acelaşi post[1];

- la sfârşitul perioadei de probă, aşa cum am arătat, contractul poate fi denunţat de oricare dintre părţi sau se poate consolida, producând efecte în timp ce la finalizarea stagiului salariatul ar trebui supus unei probe de verificare a cunoştinţelor profesionale. În consecinţă, contractul poate produce efecte numai dacă salariatul parcurge cu succes verificarea, în caz contrar contractul încetând pentru necorespundere profesională.

Reglementarea cadru a stagiului este cuprinsă în Codul muncii [art. 31 alin. (5) şi (6)[2]] şi Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior[3], însoţită de Normele metodologice de punere în aplicare aprobate prin H.G. nr. 473/2014[4].

b) Noţiune şi trăsături. Stagiul se efectuează de către absolvenţii de învăţământ superior care au diplomă de licenţă sau echivalentă şi care, la debutul în profesie, se angajează pe un post conform specializării absolvite[5]. Stagiul se desfăşoară în baza unui contract de stagiu, anexă la contractul individual de muncă.

Stagiarul, pe perioada stagiului, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu,

---

Opţiunea legiuitorului de a reveni la o formă de stagiatură obligatorie impusă pentru orice absolvent al unei instituţii de învăţământ superior la debutul său în profesie era una previzibilă întrucât, anterior modificării, art. 31 alin. (4) C. mun. impunea încadrarea pe o durată de probă de cel mult 6 luni dacă: cel încadrat avea calitatea de absolvent şi se afla la debutul în profesia corespunzătoare postului pe care este angajat. Această soluţie nu era pe deplin justificată pentru că nu exista niciun fel de raţiune pentru care un angajator să fie obligat să verifice printr-o modalitate predeterminată competenţa profesională a noului său salariat.

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 275.

[2] Art. 31 alin. (5) C. mun. prevede că: „Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă îşi are sediul"; alin. (6) al aceluiaşi articol stabileşte că modalitatea de efectuare a stagiului este reglementată prin lege specială.

Reglementări speciale cu privire la stagiu sunt adoptate pentru avocaţi prin Legea nr. 51/1995 a profesiei de avocat, republicată în anul 2011, pentru notari prin Legea nr. 36/1995 a notarilor publici şi a activităţii notariale, cu modificările şi completările ulterioare, pentru executorii judecătoreşti prin Legea nr. 188/2000 privind executorii judecătoreşti, pentru magistraţi prin Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor, republicată, pentru medici, medici dentişti şi farmacişti prin O.G. nr. 12/2008 privind organizarea şi finanţarea rezidenţiatului, pentru auditorii financiari prin O.U.G. nr. 75/1999 privind activitatea de audit financiar, republicată. Pentru fiecare categorie profesională, legea specială stabileşte durata perioadei de stagiu.

[3] Publicată în M. Of. nr. 776 din 12 decembrie 2013, intrată în vigoare la 12 martie 2014.

[4] Publicată în M. Of. nr. 449 din 19 iunie 2014.

[5] Potrivit art. 3 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 335/2014, nu au obligaţia de a efectua stagiul, absolvenţii de învăţământ superior care dovedesc că anterior absolvirii au desfăşurat, potrivit legii, pe o perioadă de 6 luni, activitate profesională în acelaşi domeniu ocupaţional pentru care se efectuează stagiul, precum şi cei pentru care exercitarea profesiei este reglementată prin legi speciale.

în baza unui contract individual de muncă şi a contractului de stagiu [art. 4 alin. (1) din Legea nr. 335/2014]. Contractul de stagiu reprezintă un act accesoriu contractului individual de muncă, având următoarele caracteristici: este un contract numit, se încheie pe o durată determinată, are caracter bilateral (sinalagmatic), cu titlu oneros, comutativ, cu executare succesivă, este *intuitu personae*, persoana care prestează munca este o persoană fizică şi are calitatea de stagiar, se încheie în forma scrisă *ad validitatem*, obligaţia stagiarului implică atât obligaţia de a munci, cât şi cea de perfecţionare profesională, stagiarul se subordonează angajatorului. Contractul individual de muncă şi contractul de stagiu constituie izvorul obligaţiilor părţilor – stagiar şi angajator.

c) Încheierea contractului de stagiu[1]. Contractul de stagiu se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, obligatoriu în formă scrisă. Obligaţia de încheiere a contractului de stagiu în formă scrisă *ad validitatem* revine angajatorului, în conformitate cu modelul-cadru, cuprins în anexa 1 din Normele metodologice. Contractul de stagiu se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte. Ca şi contractul individual de muncă, contractul de stagiu se înregistrează în Registrul general de evidenţă a salariaţilor şi se transmite inspectoratului teritorial de muncă competent cel mai târziu cu o zi lucrătoare înainte de data începerii activităţii stagiarului. Distinct, o copie a contractului de stagiu se depune la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile după înregistrarea contractului individual de muncă.

d) Obiectul contractului de stagiu îl reprezintă efectuarea perioadei de stagiu de către stagiar, pe baza unui program de activităţi aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul. Programul de activităţi pe perioada stagiului cuprinde:

- obiectivele şi indicatorii de performanţă cuantificabili pe baza cărora se realizează evaluarea;
- planificarea activităţilor ce urmează să fie desfăşurate, în funcţie de nivelul competenţelor şi deprinderilor practice vizate a fi dobândite pe parcursul perioadei de stagiu [art. 3 alin. (2) din Lege].

e) Durata contractului de stagiu este fixă – de 6 luni, cu excepţia situaţiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiu [art. 16 alin. (2) din Lege]. Durata stagiului este cuprinsă între data angajării şi data finalizării sale. Perioadele în care contractul individual de muncă este suspendat (indiferent de temeiul suspendării), precum şi durata concediului pentru incapacitate temporară de muncă mai mare de 30 de zile nu se iau în considerare la calculul perioadei de stagiu, urmând ca în aceste perioade stagiul să fie întrerupt.

f) Locul de efectuare a perioadei de stagiu se desfăşoară la locul de muncă (secţie/atelier/compartiment/serviciu/birou) de la sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat la nivelul angajatorului. Coordonarea efectivă şi concretă a activităţii

[1] M. Gheorghe, *Contractul de stagiu privind efectuarea stagiului de către absolvenţii de învăţământ superior*, în „Acta Universitatis Lucian Blaga", seria Iurisprudentia, supliment 2014, pp. 121-130.

stagiarului se exercită de către angajator prin intermediul mentorului, care este persoana desemnată de angajator să coordoneze stagiarul şi să participe la evaluarea activităţii acestuia [art. 2 lit. d) din Lege]. Mentorul este numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul. Nu poate avea calitatea de mentor salariatul care a fost sancţionat cu una dintre sancţiunile prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. b)-d) C. mun.[1], iar sancţiunea disciplinară nu a fost radiată. Obligaţiile mentorului sunt limitate exclusiv la desfăşurarea perioadei de stagiu (coordonează activitatea stagiarului, propune modalităţi de rezolvare a lucrărilor repartizate stagiarului, supraveghează modul de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului ocupat de stagiar, participă în calitate de membru în comisia de evaluare finală a stagiarului).

g) Conţinutul contractului de stagiu. Drepturile şi obligaţiile părţilor cu privire la efectuarea perioadei de stagiu se stabilesc prin contractul de stagiu şi se completează, după caz, cu prevederile cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil şi regulamentul intern al angajatorului.

Drepturile stagiarului, prevăzute la art. 23 din Lege şi la alin. (7) pct. G.1 din modelul-cadru al contractului, sunt, în principal, următoarele:

- să beneficieze de coordonarea şi sprijinul mentorului;
- să i se stabilească un program de activităţi corespunzător postului, al cărui nivel de dificultate şi complexitate să crească gradual pe parcursul perioadei de stagiu, în vederea consolidării competenţelor şi dobândirii deprinderilor practice;
- dreptul de a participa la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiari;
- să beneficieze de evaluare obiectivă;
- să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul consolidării competenţelor şi dobândirii deprinderilor practice necesare practicării ocupaţiei;
- să i se asigure, prin grija angajatorului, accesul la sursele de informare utile perfecţionării sale şi care să-i permită consolidarea cunoştinţelor;
- să participe la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiari;
- dreptul de a solicita orice document referitor la activitatea desfăşurată pe perioada efectuării stagiului;
- să primească raportul de evaluare, elaborat de comisia de evaluare sau, după caz, comisia de soluţionare a contestaţiilor şi certificatul/adeverinţa de finalizare a stagiului;
- să conteste referatul de evaluare al comisiei de evaluare, dacă este cazul.

Stagiarul are următoarele obligaţii [art. 25 din Lege şi alin. (7) pct. G2 din modelul-cadru al contractului]:

- să se pregătească profesional în domeniul pentru care efectuează stagiul, realizând activităţile stabilite în programul aprobat de angajator;

[1] Art. 248 alin. (1) C. mun. prevede: „Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt: ... b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile; c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pentru pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%...". Conform alin. (3), sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu I se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen.

- să îşi organizeze o evidenţă proprie a activităţilor pe care le efectuează;
- să respecte sarcinile şi indicaţiile date de mentor şi de conducătorul superior ierarhic din cadrul structurii organizatorice unde efectuează stagiul;
- să consulte mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului;
- să respecte confidenţialitatea în legătură cu toate aspectele privind activitatea desfăşurată, în conformitate cu normele stabilite de angajator;
- să nu exercite, pe parcursul perioadei de stagiu, activităţi care constituie concurenţă neloială angajatorului;
- să participe la procesul de evaluare.

Drepturile şi obligaţiile reglementate pentru stagiar nu se suprapun cu cele reglementate de art. 39 C. mun. cu privire la salariaţi. Prin excepţie, este prevăzută obligaţia stagiarului de a nu exercita activităţi prin care ar face concurenţă neloială angajatorului.

Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi [art. 24 din Lege şi alin. (7) pct. G3 din Normele metodologice]:

- să-i stabilească stagiarului, prin fişa postului, atribuţii în domeniul în care se realizează stagiul;
- să valorifice cunoştinţele teoretice şi practice ale stagiarului în procesul muncii;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului;
- să aplice sancţiunile corespunzătoare abaterilor disciplinare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
- dreptul de a stabili obiectivele de performanţă individuală ale stagiarului şi criteriile de evaluare.

Obligaţiile principale ale angajatorului sunt:

- să desemneze un mentor care să coordoneze şi să sprijine stagiarul în vederea atingerii obiectivelor şi indicatorilor de performanţă stabiliţi în programul de desfăşurare a perioadei de stagiu;
- să stabilească stagiarului un program de activităţi în domeniul în care se realizează stagiul;
- să asigure o dotare corespunzătoare – logistică, tehnică şi tehnologică – necesară valorificării cunoştinţelor teoretice şi practice primite de stagiar în cadrul stagiului;
- să asigure verificarea periodică a modului în care se desfăşoară activitatea stagiarului şi să evalueze cunoştinţele stagiarului la sfârşitul perioadei de stagiu;
- să desemneze prin decizie comisia de evaluare şi comisia de soluţionare a contestaţiilor;
- să elibereze stagiarului certificatul/adeverinţa din care să reiasă perioada în care acesta a desfăşurat activitatea în baza contractului de stagiu, competenţele şi deprinderile practice dobândite şi alte menţiuni;
- obligaţia de a elibera, la cerere, orice document referitor la activitatea desfăşurată de stagiar pe perioada efectuării stagiului;
- să nu folosească stagiarul pentru desfăşurarea altor activităţi decât cele prevăzute în contract.

În raport cu obligaţiile angajatorului este de subliniat faptul că deşi mentorul, alături de angajator, este îndreptăţit legal să coordoneze şi să supravegheze activitatea stagiarului,

BOOKS CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

stagiarul se află în raport de subordonare ierarhică numai față de angajator, acesta având competența de a aplica sancțiuni disciplinare.

Clauzele privind salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă sunt negociate și cuprinse în contractul individual de muncă. Art. 18 din Lege statorniceşte că salariul de bază lunar al stagiarului este negociat de părți pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, în condițiile legii și se completează cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă. În legătură cu durata timpului de lucru, se impun două precizări:

- contractul individual de muncă se încheie pentru o normă integrală (în medie de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână), nefiind posibil un contract de stagiu anexă la un contract individual de muncă cu timp parțial;
- în durata timpului de lucru intră atât timpul necesar desfășurării activității, cât și timpul necesar pregătirii individuale.

h) Suspendarea contractului de stagiu operează în cazul suspendării contractului individual de muncă, în condițiile legii (art. 49-54 C. mun.). Se impune a fi subliniat faptul că, în timp ce art. 50 lit. b) C. mun. vizează suspendarea de drept a contractului individual de muncă pentru incapacitate temporară de muncă, indiferent de durata acestei incapacități, art. 19 alin. (1) din Legea nr. 335/2013 se referă la suspendarea perioadei de stagiu numai în situația în care concediului medical este mai mare de 30 de zile. După încetarea cauzelor care au determinat suspendarea contractelor, perioada de stagiu se continuă până la împlinirea duratei sale de 60 de zile.

i) Evaluarea stagiarului. Înainte de terminarea perioadei de stagiu, cu 10 zile lucrătoare, stagiarul întocmește un raport de stagiu care cuprinde descrierea programului de activități desfășurate pe parcursul perioadei de stagiu și se înaintează de către acesta conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea (art. 11 din Legea nr. 335/2013). Prin decizie angajatorul numește o comisie de evaluare. Comisia de evaluare întocmește, cu 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu, un referat de evaluare care cuprinde următoarele elemente:

- descrierea activității desfășurate de stagiar;
- gradul de realizare a obiectivelor și a indicatorilor de performanță stabiliți în programul de activități desfășurat în perioada de stagiu;
- competențele și deprinderile pe care le-a dobândit stagiarul, modul de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului ocupat și clauzelor contractului de stagiu;
- conduita și gradul de implicare a stagiarului pe perioada stagiului;
- concluzii privind desfășurarea perioadei de stagiu;
- alte mențiuni.

La redactarea referatului de evaluare, comisia trebuie să țină cont și de raportul de stagiu întocmit de stagiar și de raportul asupra perioadei de stagiu întocmit de mentor.

Referatul comisiei de evaluare se aduce la cunoștința stagiarului la data completării sau de către comisia de evaluare. Promovarea evaluării se finalizează cu un certificat semnat de angajator, situație în care perioada de stagiu constituie vechime în specialitate [art. 14 alin. (1) și (2) din Legea nr. 335/2013]. Finalizarea stagiului și promovarea evaluării au ca efect încetarea contractului de stagiu și consolidarea contractului individual de muncă în

funcția pentru care s-a efectuat stagiul. Nepromovarea evaluării se finalizează cu eliberarea unei adeverințe prin care se recunoaște numai finalizarea stagiului [art. 14 alin. (2) și (3) din Legea nr. 335/2013]. În această situație stagiarul poate contesta referatul de evaluare la reprezentantul legal al angajatorului, cel mai târziu în ziua lucrătoare următoare datei luării la cunoștință. Angajatorul are obligația de a soluționa contestația cel mai târziu în ultima zi a stagiului. În termen de 30 de zile de la primirea răspunsului, stagiarul poate formula contestație la instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă. În cazul nepromovării evaluării, angajatorul poate decide dacă mai continuă contractul individual de muncă cu modificarea felului muncii corespunzător pregătirii salariatului sau dacă încetează contractul individual de muncă, în temeiul art. 20 alin. (1) din Legea printr-o notificare scrisă, fără preaviz și fără motivare. Fără promovarea evaluării finale a stagiului, absolventul nu se poate încadra ulterior pe o funcție/post pentru care se cere o pregătire de nivel superior.

j) Încetarea contractului de stagiu. Art. 22 din Legea nr. 335/2013 reglementează cu titlu general situațiile în care contractul de stagiu poate înceta, și anume:

- de drept;
- prin acordul de voință al părților, la data convenită de acestea;
- prin voința unilaterală a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.

Întrucât contractul de stagiu este un act accesoriu contractului individual de muncă, aplicându-i-se, prin urmare, regula *accesorium sequitur principalem,* pe de o parte și, pe de altă parte, contractul de stagiu comportă anumite particularități ce decurg din obiectul său, înțelegerea corectă a cazurilor de încetare a contractului de stagiu trebuie să se facă prin analiza coroborată a dispozițiilor art. 22 din Legea nr. 335/2013 cu cele ale articolelor referitoare la încetarea contractului individual de muncă cuprinse în Codul muncii[1] [art. 55 lit. b) privind încetarea contractului prin acordul de voință al părților, art. 56 referitor la încetarea de drept, art. 61 și 65 privind concedierea salariatului, art. 81 privind demisia][2].

La aceste ipoteze de încetare a contractului de stagiu se adaugă cea reglementată de art. 20 alin. (1) din Legea nr. 335/2013, și anume contractul individual de muncă, iar ca accesoriu și contractul de stagiu, poate înceta la sfârșitul perioadei de stagiu, când evaluarea s-a finalizat fără promovarea acesteia, exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Cu privire la ansamblul cazurilor de încetarea a contractului de stagiu trebuie făcută precizarea că în cazul în care contractul de stagiu încetează, înainte de finalizarea perioadei de 6 luni sau a celei prevăzută prin lege specială, menținerea contractului individual de muncă se poate face cu modificarea, prin acordul părților, a felului muncii salariatului care nu a finalizat stagiul, corespunzător calificării acestuia.

k) Controlul privind modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare este de competența inspectoratului teritorial de muncă, potrivit legii. De asemenea,

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 278-279.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 278.

conflictele dintre stagiari şi angajatori cu privire la interesele cu caracter economic, profesional sau social ori la drepturile rezultate din raporturile de muncă sunt conflicte de muncă. Conflictele rezultate din încheierea, executarea, suspendarea şi încetarea contractului de stagiu se încadrează în categoria conflictelor individuale de muncă, aşa cum sunt definite de art. 1 lit. n) şi lit. p) din Legea dialogului social nr. 62/2011[1]. În consecinţă, competenţa de soluţionare a acestor conflicte revine instanţei specializate de muncă şi asigurări sociale.

Competenţa inspectorilor de muncă de a controla şi, respectiv, a instanţei specializate de a soluţiona conflictele născute din încheierea unui contract de stagiu sunt normale de vreme ce contractul de stagiu este o anexă la contractul individual de muncă.

B. Funcţionarilor publici, prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, le este specificată obligaţia de a parcurge perioada de stagiu. Potrivit art. 60 din această lege, stagiul are ca obiect verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuţiilor şi responsabilităţilor unei funcţii publice, formarea practică a funcţionarilor publici debutanţi, precum şi cunoaşterea de către aceştia a specificului administraţiei publice şi a exigenţelor acesteia. Durata perioadei de stagiu, potrivit art. 60 alin. (2) din Lege este de:

- 12 luni pentru funcţionarii publici de execuţie din clasa I;
- 8 luni pentru funcţionarii publici din clasa a II-a;
- 6 luni pentru funcţionarii publici din clasa a III-a.

La finalizarea perioadei de stagiu, pe baza rezultatului evaluării realizate, funcţionarul public debutant poate fi:

- numit funcţionar public de execuţie definitiv în clasa corespunzătoare studiilor absolvite, în funcţiile publice din clasa a, a II-a, a III-a, în gradul profesional asistent;
- eliberat din funcţia publică, în cazul în care a obţinut la evaluarea activităţii calificativul „necorespunzător". În această situaţie, perioada de stagiu nu constituie vechime necesară pentru ocuparea unei funcţii public.

3.8. Avizul, autorizarea sau atestarea

În cazurile prevăzute de lege, avizul, autorizarea sau atestarea sunt obligatorii pentru încheierea valabilă a unui contract individual de muncă[2].

Avizul, autorizaţia sau atestatul sunt acte administrative care constituie condiţie prealabilă şi obligatorie pentru încheierea contractului individual de muncă de către anumite categorii de personal sau pentru exercitarea anumitor funcţii.

Codul muncii, deşi nu cuprinde dispoziţii cu privire la aceste acte ca şi condiţii de încheiere a contractului, prevede consecinţele pe care le produc asupra contractului, după cum urmează:

- expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile sau atestările necesare exercitării profesiei atrage suspendarea de drept în temeiul art. 50 lit. a) C. mun.;

[1] Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2013.
[2] A se vedea C. Nenu, *Contractul individual de muncă,* Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2014, p. 56.

BCU "MIHAI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- suspendarea de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestatelor necesare pentru exercitarea profesiilor atrage suspendarea contractului din inițiativa angajatorului în temeiul art. 52 alin. (1) lit. e) C. mun.;

- retragerea de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei are ca efect încetarea de drept a contractului în baza art. 56 alin. (1) lit. g) C. mun.

Prin reglementări speciale, încheierea contractului individual de muncă poate fi condiționată de obținerea prealabilă a unui aviz, autorizație sau atestat. Cu titlu de exemplu, menționăm:

- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor[1] prevede că încadrarea în muncă a paznicilor se realizează numai cu avizul organului de poliție;

- Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice prevede că angajatorul este obligat să ceară organelor de poliție relații cu privire la antecedentele penale ale persoanei care solicită angajarea ca gestionar prin cazierul judiciar, iar în cazul în care gestiunea este încredințată mai multor persoane, încadrarea în funcție se face cu avizul scris al celorlalți gestionari;

- H.G. nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist[2] condiționează încheierea contractului individual de muncă de obținerea atestatului care garantează îndeplinirea corectă a obligațiilor care revin acestuia;

- Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă[3] prevede că pentru exercitarea profesiei de bonă, persoana fizică trebuie să posede un titlu oficial de calificare a bonelor și să prezinte cazierul judiciar din care să rezulte lipsa antecedentelor penale, cu excepția faptelor săvârșite din culpă (la aceste condiții se adaugă și altele prevăzute de lege).

Existența acestor documente – aviz/autorizație/atestat – trebuie analizată la momentul încheierii contractului individual de muncă. Aceste acte au un caracter conform.

Încheierea contractului individual în lipsa avizului, atestatului sau autorizației, prevăzut de lege atrage nulitatea – remediabilă – a contractului individual de muncă.

Refuzul eliberării avizului, autorizației sau atestatului, cât și anularea lor de către cei în drept pot fi atacate pe calea contenciosului administrativ, potrivit Legii nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ[4].

3.9. Angajamentul scris de păstrare a secretului de stat sau de serviciu

Potrivit art. 39 alin. (2) lit. f) C. mun., salariatul are obligația de a păstra secretul de serviciu. Suplimentar acestei prevederi, Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate prevede că persoana care urmează să desfășoare activitatea sau să fie încadrată la

[1] Publicată în M. Of. nr. 525 din 22 iulie 2003, cu modificările și completările ulterioare.
[2] Publicată în M. Of. nr. 443 din 23 iunie 2003.
[3] Publicată în M. Of. nr. 922 din 18 decembrie 2014.
[4] Publicată în M. Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

un loc de muncă ce presupune accesul la informații clasificate trebuie să prezinte conducătorului unității un angajament scris de păstrare a secretului de stat sau de serviciu. Lipsa acestui angajament la încadrarea în muncă atrage nulitatea contractului individual de muncă, sancțiune ce poate fi acoperită prin prezentarea ulterioară a declarației.

3.10. Vechimea în muncă

Codul muncii nu prevede vechimea în muncă, ca o condiție prealabilă obligatorie la încheierea contractului individual de muncă. Cu toate acestea, mai multe texte din cuprinsul Codului muncii fac referire la perioadele care constituie vechime în muncă, şi anume:

- art. 16 alin. (4) – „munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă;
- art. 16 alin. (5) – „absențele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă";
- art. 32 alin. (3) – „perioada de probă constituie vechime în muncă";
- art. 197 alin. (3) – „pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă ...".

Vechimea în muncă şi alte perioade pe care legea le asimilează vechimii în muncă se probează până la 31 decembrie 2010 prin carnetul de muncă[1]. Potrivit art. 279 alin. (2) C. mun., vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010, poate fi reconstituită, la cererea persoanei care nu posedă un carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele individuale de muncă, pe baza înscrisurilor sau altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă.

Începând cu 1 ianuarie 2011, vechimea în muncă se dovedeşte prin registrul general de evidență a salariaților şi se certifică prin adeverințele eliberate de angajator, conform art. 34 alin. (5) C. mun.

Fără a exista noțiuni definite legal, în sfera vechimii în muncă se utilizează şi vechimea în meserie şi în specialitate, vechimea neîntreruptă în aceeaşi unitate, vechimea neîntreruptă în muncă[2].

În sectorul privat, la publicarea posturilor vacante, angajatorul poate stabili o condiție de vechime în muncă. Fără a exista o prevedere legală expresă, apreciem că angajatorul poate stabili o astfel de condiție dacă nu este excesivă, în sensul că ocuparea postului necesită efectiv o anumită experiență profesională şi dacă nu este discriminatorie.

În sectorul public, condiția vechimii în muncă este prevăzută de regulă prin acte normative atât pentru încadrarea în muncă, cât şi pentru promovare[3].

În cazul funcționarilor publici, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici prevede că pot fi numiți funcționari publici definitiv persoanele care intră în corpul

---

[1] O.U.G. nr. 123/2010 a abrogat Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă. Până la data de 30 iunie 2011, angajatorii sau inspectoratele teritoriale de muncă, în funcție de cel care avea obligația de păstrare şi de completare a mențiunilor în carnetul de muncă, au eliberat carnetele de muncă titularilor lor.

[2] I.T. Ştefănescu, *Vechimea în muncă,* B. Vartolomei, *Vechimea în specialitate. Vechimea neîntreruptă în muncă,* în *Dicționar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.,* pp. 359-361; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență,* ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 429.

[3] Astfel de reglementări se regăsesc în statutele de personal ale medicilor (din domeniul legislației muncii), dar şi în statutul magistraților şi al funcționarilor publici.

funcționarilor publici prin concurs şi care au vechimea în specialitatea studiilor necesare ocupării funcției publice de minimum 12 luni, 8 luni şi, respectiv, 6 luni, în funcție de nivelul studiilor absolvite. Potrivit art. 65 alin. (2) din această lege, pentru a putea participa la concursul sau examenul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut, funcționarul public trebuie să aibă, alături de alte condiții, cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional al funcției publice din care promovează.

3.11. Declararea averii şi a intereselor

Legea nr. 115/1996 pentru declararea şi controlul averilor demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere şi de control şi a funcționarilor publici[1] prevede că, la naşterea raportului de muncă au obligația de a-şi declara averea şi interesele: demnitarii şi funcționarii publici, persoanele încadrate la cabinetul demnitarului, persoanele care dețin funcții de conducere de la director inclusiv, în sus, în cadrul regiilor autonome de interes național sau local, al companiilor naționale, societăților comerciale la care statul sau o autoritate a administrației publice este acționar, instituțiilor publice implicate în realizarea procesului de privatizare, Băncii Naționale a României, băncilor la care statul este acționar majoritar, persoanele care fac parte din corpul diplomatic şi consular, persoanele cu funcții de conducere şi de control din unitățile de învățământ de stat şi de sănătate publică, președinții, vicepreşedinții, secretarii şi trezorierii federațiilor şi confederațiilor sindicale. Aceste persoane au obligația legală şi de a actualiza declarația de avere dacă dobândesc bunuri de natura celor prevăzute în anexa la lege.

Conform art. 33 alin. (1) din Legea nr. 115/1996, persoana a cărei avere a fost declarată, în tot sau în parte, ca nejustificată, printr-o hotărâre judecătorească irevocabilă va fi destituită sau revocată, după caz, din funcția pe care o deține.

3.12. Angajarea în muncă a cetăţenilor străini

Angajarea în muncă a cetățenilor străini se face conform art. (2) lit. c) şi d) C. mun., O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul juridic al străinilor în România[2] şi O.U.G. nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României[3].

Potrivit legii, străinii sunt: persoanele care nu au cetățenia română, cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European ori cetățenia Confederației Elveției. Conform art. 2 lit. c) şi d) C. mun., pot fi încadrați în muncă în România şi apatrizii şi refugiații.

Străinii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României dacă se îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute de art. 3 din O.U.G. nr. 56/2007:

1. locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, cetățeni ai altor state membre ale Uniunii Europene ori ai statelor din Spațiul Economic European ori ai Confederației Elveției, precum şi rezidenții permanenți pe teritoriul României;

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 263 din 28 octombrie 1996, cu modificările şi completările ulterioare.
[2] Republicată în M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008, cu modificările şi completările ulterioare.
[3] Publicată în M. Of. nr. 424 din 26 iunie 2007, aprobată prin Legea nr. 134/2008, publicată în M. Of. nr. 522 din 10 iulie 2008.

2. au pregătirea profesională, experiența în activitate şi autorizarea, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare;

3. dovedesc faptul că sunt apți din punct de vedere medical să desfăşoare activitatea respectivă;

4. nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfăşoară sau urmează să o desfăşoare pe teritoriul României;

5. se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului;

6. angajatorii au achitat obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru;

7. angajatorii desfăşoară efectiv activitatea pentru care solicită eliberarea autorizației de muncă;

8. angajatorii nu au fost sancționați anterior pentru muncă nedeclarată sau angajare ilegală.

Menționăm că anual, prin hotărâre de Guvern, se stabileşte numărul autorizațiilor de muncă (art. 19 din O.U.G. nr. 56/2007).

Autorizația de muncă reprezintă documentul eliberat de Oficiul Român pentru Imigrări care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă sau detaşat în România la un angajator pe o funcție. Autorizația de muncă se eliberează la solicitarea angajatorului dacă sunt întrunite condițiile prevăzute de art. 4 din O.U.G. nr. 56/2007. Art. 5 al Ordonanței prevede care sunt situațiile în care este exceptată obligativitatea obținerii autorizației de muncă pentru străini.

Angajatorul are obligația de a înregistra contractul individual de muncă încheiat cu un străin la inspectoratul teritorial de muncă.

Autorizația de muncă este valabilă pe toată perioada contractului individual de muncă, cu normă întreagă, vizat de inspectoratul teritorial de muncă, cu excepția autorizației de muncă pentru lucrătorii detaşați, care este valabilă un an de la data eliberării. Autorizația de muncă se păstrează de către salariat.

În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberată autorizația de muncă, încadrarea în muncă la un alt angajator se poate face numai după obținerea unei noi autorizații de muncă [art. 15 alin. (9) din O.U.G. nr. 56/2007].

Potrivit art. 26 din Ordonanță, primirea la muncă a unui străin care nu are autorizație de muncă sau permis de şedere în scop de muncă, de către o persoană juridică sau fizică din România, constituie contravenție şi se sancționează cu amenda.

3.13. Documentele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă

În vederea încheierii contractului individual de muncă, persoana care solicită angajarea trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de actele normative (prezentate mai sus). Angajatorul este cel care are competența de a verifica îndeplinirea acestor condiții pe baza documentelor doveditoare depuse. Astfel, pentru angajarea în muncă sunt necesare cel puțin următoarele documente:

- cartea de identitate pentru dovedirea identității, cetățeniei şi domiciliului;
- *curriculum vitae;*
- actele de studii şi calificările necesare ocupării funcției/postului;
- adeverința doveditoare a vechimii în muncă sau/şi carnetul de muncă, după caz;

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- certificatul medical care atestă aptitudinea din punct de vedere medical;
- recomandarea de la locul de muncă anterior sau de la unitatea de învățământ pentru absolvenți;
- avizul/autorizarea/atestarea în cazurile obligatorii prevăzute de lege;
- autorizația de muncă pentru cetățenii străini.

Alături de aceste documente, angajatorul poate solicita și altele acte în funcție de interesul său, cum ar fi, spre exemplu, o adeverință de la ultimul angajator din care să rezulte dacă persoana care solicită angajarea a fost sancționată disciplinar.

§ 4. FORMA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Potrivit art. 16 alin. (1) C. mun., contractul individual de muncă este un contract încheiat în formă scrisă *ad validitatem*[1]: *„Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului"*.

Urmare a modificărilor survenite, forma scrisă de încheiere a contractului individual de muncă constituie o condiție pentru validitatea sa *(ad validitatem)*, și nu doar una de probă. Astfel, forma scrisă – *ad validitatem* a contractului individual de muncă reprezintă o excepție de la regula consensualității prevăzută de art. 8 alin. (1) C. mun. potrivit căruia la baza raporturilor de muncă se află buna-credință și respectarea principiului consensualității[2].

Prin Decizia nr. 335/20111, Curtea Constituțională a subliniat următoarele:

- instituirea cerinței legale ca un contract individual de muncă să fie încheiat în formă scrisă *ad validitatem* nu poate duce în niciun caz la concluzia potrivit căreia statul a creat un dezechilibru între părțile cocontractante;
- încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor practici ale angajatorilor prin care, profitând de faptul că forma scrisă a contractului de muncă era doar un *instrumentum probationis*, se sustrăgeau de la plata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat – datorate prin efectul încheierii contractului de muncă.

Instituirea prin lege a formei scrise necesară pentru încheierea valabilă a contractului este motivată în principiu de următoarele:

- conferă salariatului o asigurare împotriva practicilor abuzive ale angajatorilor care nu procedează la încheierea contractelor în formă scrisă;
- atrage atenția părților cu privire la consecințele pe care le poate produce neîncheierea contractului în forma scrisă și implicit sancționarea acestora pentru nerespectarea formei (pentru angajator, antrenarea răspunderii contravenționale sau penală, după caz, iar pentru

---

[1] Pe fondul reglementării anterioare a Codului muncii, prevederile art. 16 alin. (2) au reprezentat textul esențial în baza căruia în doctrina juridică s-a formulat opinia potrivit căreia „în toate cazurile, indiferent de tipul contractului individual de muncă, forma acestuia constituie numai o condiție *ad probationem*". A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2010, p. 252.

[2] În literatura juridică s-a afirmat că urmare a instituirii formei scrise *ad validitatem* a contractului individual de muncă și a consecințelor acesteia, principiul consensualismului la care se referă art. 8 alin. (1) C. mun. a dobândit un caracter declarativ. – I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2010, p. 255.

salariat antrenarea răspunderii contravenționale și lipsirea de beneficiile încheierii unui contract de muncă);

- exercitarea unui control al statului prin autoritățile competente – Inspecția Muncii – pentru diminuarea radicală a muncii fără forme legale (așa-numita „muncă la negru").

Consacrarea contractului valid încheiat doar în formă scrisă are următoarele consecințe:

- forma scrisă reprezintă un element esențial, constitutiv al actului juridic;
- contractul nu poate fi încheiat prin manifestarea tacită a consimțământului, ci numai prin exprimarea lui în forma prevăzută de lege;
- forma scrisă este exclusivă;
- întregul conținut al actului – atât clauzele esențiale, cât și clauzele neesențiale – trebuie să îmbrace forma prescrisă de lege;
- întrucât textul nu distinge, obligația încheierii contractului în formă scrisă se referă la toate tipurile de contracte individuale de muncă (pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu timp integral, cu timp parțial, munca prin agent de muncă temporară, ucenicia la locul de muncă);
- implică pentru angajator obligația de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidență al salariaților cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză[1] și de a înmâna salariatului un exemplar anterior începerii activității[2].

Potrivit art. 1243 C. civ., „dacă prin lege nu se prevede altfel, orice modificare a contractului este supusă condițiilor de formă cerute de lege pentru încheierea sa". În consecință, actele ulterioare, aflate în interdependență cu contractul de muncă trebuie să îmbrace tot forma scrisă – *ad validitatem*. Se impune, așadar, ca actele de modificare, de suspendare a contractului, dar și cele de sancționare disciplinară ori de concediere să fie întocmite în forma scrisă. De la această regulă se admite că există două categorii de acte juridice care fac excepție[3], și anume:

a) actele de executare a contractului (măsurile cotidiene) – ordinele și dispozițiile pe care angajatorul sau superiorul ierarhic al salariatului le dau nu trebuie să îmbrace forma scrisă, fiind valide și dacă au fost exprimate de angajator oral;

b) actele de constatare ale angajatorului nu trebuie sa fie întocmite în formă scrisă *ad validitatem*. În această categorie intră actele prin care se constată existența unei cauze de suspendare de drept a contractului individual, potrivit art. 50 C. mun., a unei cauze de încetare de drept, în temeiul art. 56 C. mun. sau a radierii de drept a sancțiunii disciplinare, în baza art. 248 alin. (3) C. mun.

Subliniem faptul că forma scrisă *ad validitatem* nu contrazice principiul libertății de voință, ci dimpotrivă, constituie un mijloc de garantare a exercitării ei în vederea realizării scopurilor urmărite de către părți[4].

---

[1] Art. 4 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență al salariaților, publicată în M. Of. nr. 372 din 27 mai 2011.

[2] Art. 16 alin. (3) C. mun., republicat. Mai mult, angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, în caz contrar, săvârșește contravenția prevăzută de art. 260 alin. (1) lit. p) C. mun., faptă ce se pedepsește cu amendă de la 1500 la 2000 lei.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 255.

[4] Pop L., *Tratat de drept civil. Obligațiile,* vol. I, *Contractul*, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 397.

Din aceste caracteristici reiese că nerespectarea formei cerute pentru valabilitatea unui act juridic conduce la nulitatea absolută a acestuia[1]. Potrivit art. 1246 C. civ., „orice contract încheiat cu încălcarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea sa valabilă este lovit de nulitate, dacă prin lege nu se prevede o altă sancțiune".

Nerespectarea formei scrise pentru încheierea contractului individual de muncă nu conduce la convertirea contractului în alt tip de contract[2], nu îl transformă într-un contract civil, ci acesta rămâne un contract de muncă, dar lovit de nulitate absolută, efectele nulității fiind cele prevăzute de art. 57 C. mun.

Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

Potrivit art. 16 alin. (1) coroborat cu art. 57 alin. (1) C. mun., nulitatea poate fi însă acoperită prin încheierea contractului în forma scrisă. Această posibilitate legală, devenită regulă în materia dreptului muncii, a fost instituită de legiuitor în scopul protejării salariaților, dar și a drepturilor izvorâte din raportul de muncă.

Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul, așa cum am arătat, la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță – ca și efectele sale – de către instanța judecătorească.

Obligația încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, în această direcție fiind așa cum am arătat mai sus prevederile art. 16 alin. (1) C. mun. Consecința nerespectării acesteia atrage răspunderea contravențională a angajatorului care primește la muncă până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă [art. 260 alin. (1) lit. e) C. mun.[3]] sau, după caz, chiar răspunderea penală a angajatorului dacă primește la muncă mai mult de 5 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă [art. 264 alin. (3) C. mun.[4]]. Mai mult, legiuitorul a reglementat pentru prima dată posibilitatea sancționării contravenționale și a persoanei care prestează munca fără încheierea contractului individual de muncă – art. 260 alin. (1) lit. f) C. mun.[5]

---

[1] Pop L., *op. cit., loc. cit.*, p. 449 și urm.

[2] În dreptul francez, art. L. 1242-12 C. mun. prevede că un contract pe durată determinată se încheie în formă scrisă și conține motivele exacte pentru care se încheie; în lipsa acestora, se consideră că a fost încheiat pe durată nedeterminată. Jurisprudența franceză a stabilit că angajatorul nu se poate abate de la această regulă nici dacă face dovada că salariatul a cunoscut motivul pentru care s-a încheiat un contract pe durată determinată sau dacă face dovada existenței unui asemenea motiv.

[3] Art. 260 lit. e) C. mun.: „Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: (...) e. primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată".

[4] „Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă".

[5] „Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: (...) f. prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei".

§ 5. ÎNREGISTRAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. DOSARUL DE PERSONAL

Contractul individual de muncă se încheie potrivit modelului-cadru aprobat prin Ordinul Ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003[1].

În temeiul art. 16 alin. (2) şi art. 34 alin. (1) C. mun., „anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor". Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un *registru general de evidenţă a salariaţilor*[2]. Metodologia de întocmire şi completare a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu acesta sunt stabilite prin H.G. nr. 500/2011[3].

Potrivit art. 2 din H.G. nr. 500/2011, obligaţia de a înfiinţa registrul general de evidenţă a salariaţilor aparţine:

- angajatorilor – persoane juridice,
- sucursalelor, agenţiilor, reprezentanţelor sau altor unităţi fără personalitate juridică, cărora li s-a delegat competenţa încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă şi a înfiinţării registrului;
- misiunilor diplomatice şi oficiilor consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, institutelor culturale şi reprezentanţelor comerciale şi economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetăţenia română sau reşedinţa permanentă în România.

Completarea registrului se face în măsura şi în ordinea angajării şi, potrivit art. 34 alin. (3) C. mun. şi art. 3 alin. (2) din H.G. nr. 500/2011, cuprinde:

- elementele de identificare a tuturor salariaţilor: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, cetăţenia şi ţara de proveniență – Uniunea Europeană – UE, non-UE, Spaţiul Economic European – SEE;
- data angajării;
- perioada detaşării şi denumirea angajatorului la care se face detaşarea;
- funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România (COR) sau altor acte normative;
- tipul contractului individual de muncă;
- durata normală a timpului de muncă şi repartizarea acestuia;
- salariul, sporurile şi cuantumul acestora;
- perioada şi cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;
- data încetării contractului individual de muncă.

Registrul se întocmeşte în formă electronică. Completarea şi transmiterea registrului se fac:

- de una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajator;
- de prestatori de servicii înregistraţi la inspectoratele teritoriale de muncă prin încheierea unui contract civil de către angajator cu aceştia.

---

[1] Publicat în M. Of. nr. 139 din 4 martie 2003, cu modificările şi completările ulterioare.

[2] În contextul reglementării anterioare, a se vedea A. Săvescu, *Reglementarea registrului general de evidenţă a salariaţilor*, în RRDM nr. 3/2003, pp. 27-30.

[3] Publicată în M. Of. nr. 372 din 27 mai 2011.

BCU "CAROL I" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Completarea, respectiv înregistrarea în registru a elementelor prevăzute la art. 34 alin. (3) C. mun. şi art. 3 alin. (2) din H.G. nr. 500/2011, se face astfel:

- la angajarea fiecărui salariat se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activităţii de către salariatul în cauză;
- perioadele şi cauzele de suspendare a contractului de muncă se înregistrează în registru în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la data suspendării;
- data încetării contractului individual de muncă se înregistrează în registru la data încetării contractului individual de muncă sau la data luării la cunoştinţă a evenimentului ce a determinat, în condiţiile legii, încetarea de drept contractului individual de muncă;
- pentru salariaţii detaşaţi, angajatorul de bază completează perioada detaşării şi denumirea angajatorului la care se face detaşarea, anterior începerii detaşării;
- orice modificare a elementelor care se înscriu în registru (cu excepţia datei angajării, perioadei şi cauzelor de suspendare şi încetare a contractului individual de muncă) se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare prevăzut la art. 17 alin. (5) C. mun.;
- în situaţia în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti sau ca efect al unui act normativ, înregistrarea se face în ziua în care se prezumă că angajatorul a luat la cunoştinţă de conţinutul acestora.

Registrul general de evidenţă a salariaţilor se transmite de către persoana desemnată la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are angajatorul sediul sau domiciliul, după caz, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activităţii de către primul salariat. Unităţile fără personalitate juridică, care au competenţa de a înfiinţa registrul, îl completează şi îl transmit inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi desfăşoară activitatea. Evidenţa registrelor la inspectoratele teritoriale de muncă se face într-un registru special.

La solicitarea scrisă a unui salariat sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze în termen de 15 zile de la solicitare:

- copii ale documentelor existente în dosarul personal;
- copii ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrierile referitoare la acesta;
- documente care să ateste activitatea desfăşurată, durata acesteia, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

Legiuitorul reglementează şi faptele care constituie contravenţii, cuprinse în art. 9 din H.G. nr. 500/2011:

- netransmiterea la termen a registrului cu elementele contractului individual de muncă;
- refuzul de a pune la dispoziţia inspectorului de muncă registrul în format electronic;
- completarea eronată a registrului sau de către persoane neautorizate;
- alterarea sau ştergerea datelor din registru, precum şi intervenţia neautorizată asupra aplicaţiei informatice a registrului;
- nerespectarea prevederilor privind informarea inspectoratelor teritoriale de muncă cu privire la prestatorii de servicii;
- refuzul angajatorului de a elibera copii după documentele solicitate de către salariat.

Procedura de constatare şi de aplicare a sancţiunilor contravenţionale este cea reglementată de O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, cu modificările şi completările ulterioare.

Potrivit art. 8 din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, angajatorul are obligația de a întocmi un *dosar de personal* care să cuprindă:

- actele necesare angajării;
- contractul individual de muncă;
- actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- acte de studii/certificate de calificare;
- alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru.

Angajatorul are obligația de a păstra dosarul de personal în bune condiții și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora. Refuzul prezentării dosarului de personal constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională [art. 9 alin. (1) lit. b) și alin. (2) lit. b) din H.G. nr. 500/2011].

§ 6. CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Obiectul contractului individual de muncă, așa cum am arătat, constă în prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator. Obiectul contractului individual de muncă nu trebuie confundat cu conținutul raportului obligațional. Prin conținut al raportului juridic se înțeleg drepturile și obligațiile concrete, personale ale părților, adică posibilitățile juridice de a pretinde și îndatoririle juridice de a îndeplini anumite acțiuni sau inacțiuni[1].

A) În principiu, încheierea oricărui contract civil este liberă, în temeiul libertății contractuale, fiecare subiect de drept își alege partenerii contractuali și negociază cu aceștia conținutul contractului care urmează a fi încheiat[2]. Potrivit art. 1169 C. civ.[3], libertatea contractuală este recunoscută tuturor subiectelor de drept civil, cu respectarea dispozițiilor legale imperative, a ordinii publice și a bunelor moravuri.

Un aspect fundamental care delimitează dreptul muncii de dreptul civil îl constituie limitarea prin lege a principiului libertății contractuale, în scopul protecției salariatului[4].

Dacă în contractul civil părțile pot include în conținutul contractului pe care îl negociază orice clauze – cu respectarea dispozițiilor art. 1169 C. civ., la negocierea contractului individual de muncă, disponibilitatea părților este circumscrisă prin prevederile art. 38 C. mun., care dispune: „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate"[5].

---

[1] L. Pop, I.-F. Popa, S.I. Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile, loc. cit.*, 2012, p. 16.

[2] *Ibidem,* pp. 56, 64, 65.

[3] Art. 1169 C. civ. prevede: „Părțile sunt libere să încheie orice contracte și să determine conținutul acestora, în limitele impuse de lege, de ordinea publică și de bunele moravuri". Consecința principiului libertății contractuale este forța obligatorie a contractului – *pacta sunt servanda.*

[4] A se vedea I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în Dreptul, nr. 4/2003, p. 20.

[5] Curtea Constituțională a fost constantă în apreciere, în sensul că dispozițiile art. 38 C. mun. sunt în concordanță cu normele și principiile Constituției României, constituind o măsură de protecție a salariaților, prin care se urmărește „asigurarea egalității părților contractante, inegale *ab initio*, din punct de vedere al poten-

Din modalitatea de formulare a textului art. 38 C. mun. rezultă că salariaților le este interzis[1]:

- să renunțe la drepturile stabilite pe cale legală;
- să renunțe la drepturile rezultate din negocierea colectivă și/sau individuală;
- să accepte o obligație de serviciu mai mare decât limita maximă permisă (prin act normativ sau prin contractul colectiv/individual de muncă) pentru obligația respectivă.

Sub presiunea practicii, se constată că *de lege lata* salariatul renunță, în fapt, la unele drepturi ce se concretizează *în diminuarea unor pretenții față de angajatorul său sau prin eșalonarea acordării unor drepturi în timp*[2]. Esențial este ca salariatul să nu renunțe la însuși dreptul în cauză.

Ratio legis această interdicție de renunțare a fost prevăzută având în vedere raportul de subordonare în care se află salariatul față de angajatorul său și de a echilibra poziția salariatului față de poziția economică supraordonată a angajatorului.

Întrucât art. 38 C. mun. are un caracter unilateral, referindu-se numai la interdicția salariatului de a renunța la drepturile stabilite/consacrate/edictate pe cale legală, la drepturile stabilite prin negociere colectivă garantate legal, la drepturile stabilite prin negocierea individuală, recunoscute legal, trebuie analizată și posibilitatea angajatorului de a renunța la drepturile sale.

Angajatorul privat poate renunța oricând la un drept constituit exclusiv în favoarea lui, cu condiția de a nu încălca o normă imperativă.

În ceea ce privește angajatorii finanțați din surse bugetare, renunțarea la un drept trebuie să nu aducă o încălcare a unui interes public și să nu afecteze resursele financiare de care dispun[3].

Pe fondul preocupării legitime de a-l proteja pe salariat, opțiunea legiuitorului apare o soluție excesivă astfel încât, pentru atenuarea efectelor art. 38 C. mun., s-a propus interdicția pentru salariați să se refere numai la drepturile stabilite prin lege, iar nu și la cele

---

țialului economic și financiar". Decizia nr. 494/2004, publicată în M. Of. nr. 59 din 18 ianuarie 2005, Decizie nr. 322/2005, publicată în M. Of. nr. 702 din 3 august 2005 și Decizia nr. 356/2005, publicată în M. Of. nr. 825 din 13 septembrie 2005.

Înalta Curte de Casație și Justiție – în examinarea recursului în interesul legii cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor art. 37 alin. (2) teza I din O.G. nr. 38/2003 privind salarizarea și alte drepturi ale polițiștilor referitoare la acordarea primei de concediu de odihnă (publicată în M. Of. nr. 733 din 30 octombrie 2007) a precizat în cuprinsul Deciziei nr. 12/2007 că – prin art. 38 C. mun. – se prevede, în mod imperativ, că drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate de stat împotriva oricăror încălcări a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrariu.

[1] A se vedea: Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în Dreptul nr. 4/2003, p. 20; I.T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în Dreptul nr. 9/2004, p. 81 și urm.

[2] Spre exemplu, salariatul, care are dreptul la despăgubiri ca urmare a prejudiciului suferit din culpa angajatorului, acceptă plata eșalonată a acestor despăgubiri sau renunță la actualizarea creanței sale. Ori, în situația în care salariatul a efectuat munca suplimentară, potrivit art. 117 și urm. C. mun., în practică, se constată că, frecvent, cu acordul salariaților, chiar la solicitarea acestora (din dorința de a obține venituri salariale sporite), angajatorul procedează exclusiv la plata orelor suplimentare, derogând de la regula consacrată în art. 119 alin. (1) C. mun. potrivit căreia munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practice de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 94.

recunoscute (dobândite) prin lege[1]. În acest fel, s-ar recunoaşte libertatea părţilor de a putea negocia, în mod efectiv, şi, ca în orice fel de negociere, să poată renunţa parţial sau total la unele drepturi stabilite prin negocieri colective şi individuale. Această modificare ar constitui o soluţie de flexibilizare a raporturilor de muncă. Suntem de părere că, în anumite circumstanţe, ar trebui să se recunoască posibilitatea salariatului de a renunţa parţial la un drept recunoscut dacă, prin aceasta, ar obţine un anumit avantaj care i-ar salva raportul de muncă (de exemplu, în contextul unor dificultăţi economice dovedite ale angajatorului, dreptul salariatului de a accepta o micşorare a salariului dacă prin această modificare locul de muncă ocupat ar rămâne în continuare în organigrama angajatorului).

B) Conform art. 39 alin. (1) C. mun., salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 39 alin. (1) trebuie coroborat cu art. 6 alin. (2) C. mun. care prevede următoarele drepturi pentru salariaţi:

- dreptul la negocieri colective;
- dreptul la protecţia datelor cu caracter personal;
- dreptul la protecţia împotriva concedierilor nelegale.

Aşadar, drepturilor stabilite în art. 39 alin. (1), li se adaugă dreptul la protecţia datelor cu caracter personal.

În plus, salariaţii beneficiază de toate drepturile care decurg din lege şi din contractul colectiv de muncă aplicabil. În ceea ce priveşte salariaţii din sectorul bugetar, clauze privind drepturile în bani şi în natură nu pot fi negociate şi incluse în contractele/acordurile colective decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal [art. 138 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Codul muncii nu cuprinde norme exprese referitoare la respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei în cadrul raporturilor de muncă ale salariaţilor. Nu se poate concepe că în cadrul acestor raporturi nu ar trebui să li se garanteze salariaţilor drepturile

[1] A se vedea: M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă*, *loc. cit.*, 2010, pp. 426-428; I.T. Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, *loc. cit.*, pp. 81-82; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practice de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 92.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

fundamentale. Chiar dacă nu există o clauză expresă, trebuie considerat că aceasta există în orice contract de muncă tocmai datorită consacrării constituționale a acestor drepturi. În consecință, art. 38 C. mun. se aplică și pentru aceste drepturi, fiind vorba de drepturi constituționale obligatorii pentru orice ramură a dreptului.

Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Obligații suplimentare ale salariaților pot fi incluse în contractul colectiv de muncă aplicabil numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege [art. 132 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Obligațiile salariatului pot fi grupate în două categorii:

- obligații care se referă la îndeplinirea corespunzătoare a îndatoririlor de serviciu în timpul programului de lucru;

- obligații a căror respectare se face și în afara timpului de lucru, cum sunt obligația de fidelitate și obligația de a respecta secretul de serviciu.

Potrivit art. 40 C. mun., drepturile angajatorului sunt, în principal:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Angajatorul are următoarele obligații principale:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

C) O problemă recentă o reprezintă drepturile angajatorului în raport cu drepturile fundamentale ale salariaților. Așa cum am arătat, în Codul muncii nu este consacrat expres principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale salariaților. Codul muncii consacră principiul egalității de tratament și al nediscriminării. Anumite drepturi fundamentale sunt de aplicabilitate directă în relația de muncă, precum dreptul la protecția sănătății, drepturile care permit acțiuni colective ale salariaților, ca libertatea sindicală, dreptul la grevă, dreptul la negociere colectivă. În afara acestor drepturi consacrate, în practica recentă a relațiilor de muncă au început să aibă relevanță și alte drepturi, precum dreptul la respectarea vieții private, libertatea de expresie și libertatea de exercitare a activității profesionale. Dreptul la respectarea vieții personale include respectarea vieții private sub toate aspectele sale sociale (activitate publică, politică, profesională etc.), această interpretare extinsă dându-se și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului[1]. Din jurisprudența CEDO, conceptul de viață personală/privată cuprinde: dreptul la nume, dreptul la domiciliu, identitatea persoanei, starea civilă, informații referitoare la sănătatea persoanei, integritatea fizică și morală, viața familială, libertatea corespondenței, libertatea sexuală. Viața privată personală include și o viață privată socială.

Problema respectării vieții private a salariatului de către angajator se pune atât în afara timpului său de lucru, cât și pe durata executării activității[2].

Respectarea vieții private a salariatului ridică anumite dificultăți întrucât anumiți angajatori solicită de la salariați date referitoare la viața lor personală sau invocă anumite fapte ale salariatului săvârșite în afara programului pentru modificarea contractului de muncă, pentru sancționarea salariatului sau concedierea acestuia. Problemele au devenit tot mai accentuate întrucât accesul la anumite aspecte ale vieții private a salariatului este facilitat de utilizarea, pe scară tot mai largă, a rețelelor de socializare, de tip Facebook.

---

[1] Cauza CEDO *Fernandez Martinez c. Spaniei* (nr. 56030/07), Hotărâre din 15 iunie 2014. Cauza privea refuzul de reînnoire a contractului de muncă al unui profesor de religie și de morală catolică, după ce acesta a dezvăluit public statutul său de „preot căsătorit". Curtea a considerat că a fost încălcat art. 8 din Convenția europeană privind drepturile omului (dreptul la respectarea vieții private și de familie), refuzul în cauză constituind o încălcare a libertății de religie. Art. 8 din Convenție prevede: „Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private și de familie, a domiciliului său și a corespondenței sale.

Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acest amestec este prevăzut de lege și dacă reprezintă o măsură care, într-o societate democratică, este necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protejarea sănătății și a moralei, ori protejarea drepturilor și libertăților altora".

[2] C. Jugastru, *Dreptul persoanelor. Dreptul obligațiilor. Secvențe în actualitatea Codului civil*, Ed. Hamangiu, București, 2013, pp. 118-119.

În materia prelucrării datelor cu caracter personal, la nivelul Uniunii Europene produce efecte Directiva 95/46/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date[1].

În dreptul intern, dreptul la protecţia datelor personale este consacrat expres în art. 6 alin. (2) C. mun.[2] La această normă generală, se adaugă şi alte dispoziţii din Codul muncii, dar şi prevederile Legii nr. 677/2001 pentru protecţia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a datelor[3].

Solicitarea de informaţii referitoare la viaţa personală a salariatului de către angajator este, în principiu, ilicită. La încheierea contractului individual de muncă sau pe durata executării acestuia, angajatorul poate cere informaţii necesare pentru a aprecia asupra capacităţii şi aptitudinilor profesionale ale viitorului salariat [art. 29 alin. (3) C. mun.] sau pentru a aprecia cu ocazia evaluării profesionale periodice. În ceea ce priveşte solicitarea unor informaţii de la angajatori anteriori, aceasta se poate face numai cu încuviinţarea celui care solicită angajarea [art. 29 alin. (4) C. mun.]. Apreciem că solicitarea de către angajator cu ocazia încadrării în muncă a unor date sau documente care nu sunt impuse legal pentru profesia/meseria pentru care urmează a se încheia contractul de muncă este ilegală (de exemplu, solicitarea cazierului judiciar pentru acele profesii/meserii pentru care legea nu impune sau solicitarea unor date medicale care nu sunt legate de muncă); astfel de date ar putea fi obţinute numai cu acordul salariatului.

Considerăm că solicitarea sau utilizarea de date cu caracter personal de către angajator, în cazurile în care nu există o obligaţie legală expresă în acest sens, nu aduce atingere vieţii private a salariatului numai în măsura în care angajatorul are un interes legitim, o justificare temeinică în acest sens şi dacă există acordul salariatului.

În ceea ce priveşte respectarea vieţii private la locul de muncă, se impune a menţiona că timpul de muncă nu este consacrat exclusiv pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Totuşi, dreptul la o viaţă personală la locul de muncă este limitat. În temeiul art. 40 alin. (1) lit. d) C. mun., angajatorul are acces la datele/informaţiile profesionale care vizează

---

[1] Este de menţionat că în Consiliul European se află în discuţie o propunere de Regulament al Parlamentului European şi al Consiliului privind protecţia persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date (Regulament general privind protecţia datelor) – ultima discuţie a avut loc la 13.03.2015. Cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul ocupării unui loc de muncă, art. 82 din Proiect prevede: „1. În limitele prezentului regulament, statele membre pot adopta pe cale legislativă norme specifice care reglementează prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaţilor în contextul ocupării unui loc de muncă, în special în scopul recrutării, îndeplinirii prevederilor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligaţiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective, al gestionării, planificării şi organizării muncii, al asigurării sănătăţii şi securităţii la locul de muncă, precum şi în scopul exercitării şi beneficierii, în mod individual sau colectiv, de drepturile şi beneficiile legate de ocuparea unui loc de muncă, precum şi pentru încetarea raporturilor de muncă.

2. Fiecare stat membru informează Comisia cu privire la dispoziţiile din propria legislaţie pe care le-a adoptat în temeiul alin. (1) până la data menţionată la art. 91 alin. (2) cel târziu, precum şi, fără întârziere, cu privire la orice act legislativ de modificare sau orice modificare ulterioară care le afectează.

3. Comisia este mandatată să adopte acte delegate în conformitate cu art. 86 în scopul detalierii criteriilor şi cerinţelor aplicabile în cazul garanţiilor în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal în scopurile menţionate la alin. (1)".

[2] „Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute ... dreptul la protecţia datelor cu caracter personal".

[3] Publicată în M. Of. nr. 790 din 12 decembrie 2001, cu modificările şi completările ulterioare.

îndeplinirea obligațiilor de serviciu de către salariat, cu condiția informării prealabile a salariatului în cauză. Dimpotrivă, există date personale pe care angajatorul le poate accesa numai dacă există consimțământul expres al salariatului – art. 5 alin. (1) din Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. Angajatorul nu trebuie să obțină consimțământul salariatului cu privire la accesul la datele personale în cazurile prevăzute de art. 5 alin. (2) din Legea nr. 677/2001:

„a) când prelucrarea este necesară în vederea executării unui contract sau antecontract la care persoana vizată este parte ori în vederea luării unor măsuri, la cererea acesteia, înaintea încheierii unui contract sau antecontract;

b) când prelucrarea este necesară în vederea protejării vieții, integrității fizice sau sănătății persoanei vizate ori a unei alte persoane amenințate;

c) când prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale a operatorului;

d) când prelucrarea este necesară în vederea aducerii la îndeplinire a unor măsuri de interes public sau care vizează exercitarea prerogativelor de autoritate publică cu care este învestit operatorul sau terțul căruia îi sunt dezvăluite datele;

e) când prelucrarea este necesară în vederea realizării unui interes legitim al operatorului sau al terțului căruia îi sunt dezvăluite datele, cu condiția ca acest interes să nu prejudicieze interesul sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate;

f) când prelucrarea privește date obținute din documente accesibile publicului, conform legii;

g) când prelucrarea este făcută exclusiv în scopuri statistice, de cercetare istorică sau științifică, iar datele rămân anonime pe toată durata prelucrării".

În cazul în care prelucrarea/colectarea privește date care au fost făcute publice în mod manifest de către salariat sau care sunt strâns legate de calitatea de persoană publică a salariatului ori de caracterul public al faptelor sale consimțământul celui în cauză nu este necesar (art. 11 din aceeași lege).

Potrivit art. 7 alin. (1) din Legea nr. 677/2011 este interzisă prelucrarea/colectarea datelor cu caracter personal legate de originea rasială sau etnică, de convingerile politice, religioase, filozofice sau de natură similară, de apartenența sindicală, starea de sănătate ori de viața sexuală. Se deduce că, în toate aceste ipoteze, consimțământul salariatului nu produce niciun efect chiar dacă ar fi dat.

În România, în această materie, nu există practică judecătorească, dar remarcăm preocupări ale doctrinei juridice[1].

O problemă particulară o constituie posibilitatea angajatorului de a utiliza mijloacele de supraveghere video a salariaților. În acest caz, angajatorul este obligat să respecte regulile stabilite prin Legea nr. 677/2001 și prin Decizia nr. 52/2011 prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video[2]. Trebuie menționat că potrivit art. 27 alin. (5) din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și

[1] A se vedea: R. Dimitriu, *Respectul vieții private a lucrătorilor și a demnității la locul de muncă*, în RRDM nr. 7/2011, pp. 36-46; I.T. Ștefănescu, R. Dimitriu, *Considerații cu privire la protecția datelor personale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă*, în Dreptul nr. 9/2015.

[2] Emitent: Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal – ANSPDCP, publicată în M. Of. nr. 389 din 11 iunie 2012.

protecția persoanelor[1], folosirea mijloacelor de televiziune cu posibilități de înregistrare și stocare a imaginilor și datelor face parte din sistemele de alarmare împotriva efracției.

Având în vedere dreptul la viața privată la locul de muncă și normele imperative în materie suntem de părere că angajatorul nu poate monitoriza video toate spațiile din unitate. Supravegherea video poate fi efectuată în locuri și spații deschise, inclusiv căi de acces[2], iar camerele video trebuie să fie montate în locuri vizibile, fără a putea fi ascunse[3]. Dimpotrivă, supravegherea video este interzisă în interiorul birourilor în care salariații își îndeplinesc obligațiile de serviciu (birouri, benzi de producție), cu excepția situațiilor prevăzute de lege sau cu avizul Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, la cererea angajatorului, precum și în spațiile în care se impune asigurarea intimității salariaților (locurile stabilite pentru pauze, vestiare, cabine de duș, grupuri sanitare).

Utilizarea mijloacelor de supraveghere video de către angajatori poate să intervină fie pentru îndeplinirea unei obligații legale, fie pentru interese legitime. Indiferent care este motivul pentru care se folosesc, angajatorul are obligația legală de a informa în prealabil salariații.

O altă problemă ridicată de practică este aceea a monitorizării salariaților de către angajator prin alte mijloace decât cele video, cum ar fi monitorizarea convorbirilor telefonice, utilizarea calculatorului, a internetului la locul de muncă. În cazul în care salariatul utilizează mijloace de comunicare puse la dispoziția sa de către angajator, acesta din urmă poate să monitorizeze modul în care sunt utilizate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, interesul său fiind unul legitim, acela de a cunoaște modul în care salariatul folosește mijloacele fizice puse la dispoziția sa pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu. Totuși, în practică se ridică și alte probleme, spre exemplu, salariatul utilizează calculatorul pus la dispoziție de angajator în interes personal, dar creează documente/foldere pe care le intitulează „personal" sau „documente personale".

În cazul în care salariatul folosește telefonul personal sau internetul de pe mijloace de comunicare personale (spre exemplu, smart phone sau tabletă personală), deci, care nu sunt baza materială a angajatorului considerăm că numai printr-o clauză inserată în contractul individual de muncă sau printr-o normă din regulamentul intern se poate stabili dacă și în ce limite ar putea fi utilizate pe durata timpului de muncă. În același mod considerăm că trebuie să se prevadă și condițiile în care salariatul ar putea utiliza baza materială a angajatorului în interes personal. În lipsa unei clauze contractuale sau a unei norme interne, se prezumă că mijloacele puse la dispoziție de angajator sunt folosite în interesul acestuia și pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 189 din 18 martie 2014.

[2] În cauza *Köpke c. Germaniei* (nr. 420/07), care se referea la supravegherea video a unei casiere la un supermarket suspectată de furt, CEDO prin decizia din 5 octombrie 2010, a observat că măsura fusese limitată în timp (două săptămâni) și nu privea decât zonele accesibile publicului și din jurul casei de marcat, că materialele video obținute au fost utilizate de un număr limitat de persoane care lucrau la agenția de detectivi și de către personalul angajatorului și că nu au fost folosite decât în cadrul concedierii reclamantei și al procedurii în fața instanțelor pentru litigii de muncă. Curtea a concluzionat că nu a existat o ingerință în viața privată a angajatei, decât în măsura în care a fost necesar pentru a se atinge obiectivele urmărite prin supravegherea video.

[3] I.T. Ștefănescu, R. Dimitriu, *Considerații cu privire la protecția datelor personale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă*, în Dreptul nr. 9/2015.

În orice caz, monitorizarea convorbirilor telefonice sau a utilizării internetului nu poate include colectarea şi păstrarea informaţiilor personale fără acordul salariatului în cauză[1].

În cazul în care salariatul îşi dă consimţământul de a fi monitorizat cu privire la datele sale personale nu este aplicabil art. 38 C. mun. întrucât interdicţia prevăzută de această normă se referă la renunţarea renunţa totală sau parţială de către salariat la drepturile sale recunoscute salariatului de legislaţia muncii.

Având în vedere că legislaţia muncii nu cuprinde suficiente norme referitoare la regimul datelor cu caracter privat/personal ale salariatului şi la drepturile şi obligaţiile angajatorului în acest sens, dar şi în raport cu cerinţele ce rezultă din practică ne raliem punctului de vedere[2] potrivit căruia, *de lege ferenda,* se impune ca în Codul muncii să se reglementeze distincţia dintre datele cu caracter personal – la care angajatorul ar avea acces numai cu acordul sau încunoştinţarea salariatului – şi cele cu caracter profesional – la care angajatorul are acces –, precum şi obligaţia angajatorului de a stabili prin regulamentul intern procedura de asigurare a confidenţialităţii datelor personale ale salariaţilor.

D) Conţinutul contractului individual de muncă se stabileşte, potrivit legii, prin clauzele sale, precizându-se drepturile şi obligaţiile părţilor.

Contractul individual de muncă cuprinde două părţi:

a) partea legală formată din clauzele care cuprind drepturi şi obligaţii prevăzute de lege şi care trebuie înscrise în contract, respectiv:

- elementele cu privire la care se realizează informarea persoanei care solicită angajarea (viitorul salariat) conform art. 17 alin. (3) C. mun. şi care trebuie să se regăsească obligatoriu în conţinutul contractului individual de muncă;
- alte elemente care rezultă din modelul cadru al contractului individual de muncă (cum sunt, identitatea părţilor, sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului, domiciliul sau, după caz, reşedinţa salariatului etc.), precum şi alte drepturi şi obligaţii prevăzute de art. 39 şi art. 40 C. mun. (cum ar fi spre exemplu, durata repausului zilnic şi săptămânal, norma de muncă a salariatului, obiectivele de performanţă individuală, criteriile de evaluare a realizării obiectivelor de performanţă etc.).

---

[1] În acest sens, apare relevantă Hotărârea CEDO din 3 aprilie 2007 în cauza *Copland c. Regatul Unit* în care s-a considerat că acţiunile de colectare şi stocare a informaţiilor personale referitoare la convorbirile telefonice ale reclamantei, la fel ca şi cele referitoare la e-mail-uri şi la utilizarea internetului, fără încunoştinţarea acesteia, reprezintă o ingerinţă în drepturile referitoare la respectarea vieţii private şi la secretul corespondenţei în sensul dispoziţiilor Art. 8 din Convenţia europeană a drepturilor omului şi că această ingerinţă nu era „prevăzută de lege", având în vedere că la momentul faptelor, nicio dispoziţie de drept intern nu reglementa această supraveghere. Curtea a admis că uneori poate fi legitim ca un angajator să monitorizeze şi să controleze utilizarea de către un angajat a telefonului şi a internetului, dar a considerat că în speţa de faţă nu este necesar să se stabilească dacă ingerinţa în litigiu a fost „necesară într-o societate democratică".

De asemenea, în cauza *Amann c. Elveţiei* (care se referea la un apel telefonic efectuat către reclamant de la sediul ambasadei sovietice, cum era denumită la data respectivă – pentru a i se comanda un aparat de epilare pe care acesta îl comercializa – interceptat de ministerul public, care a solicitat deschiderea unui dosar de urmărire a acestuia de către serviciile de informaţii), prin Hotărârea din 16 februarie 2000, Curtea a apreciat că a fost încălcat art. 8 prin înregistrarea apelului telefonic, precum şi prin întocmirea fişei şi păstrarea acesteia, care nu erau „prevăzute de lege", dreptul elveţian neincluzând dispoziţii clare în ceea ce priveşte competenţele autorităţilor în acest domeniu.

[2] I.T. Ştefănescu, R. Dimitriu, *Consideraţii cu privire la protecţia datelor personale ale salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă, loc. cit.,* în Dreptul nr. 9/2015.

BCU IASI CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

Partea legală a contractului individual de muncă nu trebuie să conducă la concluzia că datorită acestor clauze esențiale conținute, contractul individual de muncă ar reprezenta un contract de adeziune, ci clauzele esențiale sunt constituite din acele elemente asupra cărora părțile trebuie să negocieze individual.

b) partea convențională care cuprinde clauzele negociate de către părți cu respectarea normelor imperative, a ordinii publice și a bunelor moravuri. Partea convențională poate cuprinde clauze reglementate (clauze numite) și clauze nereglementate (clauze nenumite) de Codul muncii.

Contractele individuale de muncă au, în prezent, un conținut tot mai bogat. Contractele de muncă pot conține un număr mare de clauze, referitoare la prestarea muncii (clauza privind perioada de probă, clauza de stabilitate, clauză de formare profesională, clauză de neconcurență, clauză privind efectele concedierii etc.), la condițiile de executare a muncii (clauza privind locul muncii, clauza de mobilitate geografică, clauza privind durata și repartizarea timpului de muncă, clauza privind calculul unor elemente accesorii ale salariului etc.) sau la determinarea normelor aplicabile contractului (lege, contract colectiv, uzanțe)[1]. Instanțele judecătorești sunt sesizate deseori pentru a se pronunța asupra valabilității clauzelor contractului de muncă.

6.1. Clauzele esențiale[2]

Clauzele esențiale și obligatorii rezultă din coroborarea art. 17 alin. (3), art. 41 alin. (1) și (3) cu modelul-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și sunt următoarele:

- clauza privind durata contractului individual de muncă;
- clauza privind locul muncii salariatului;
- clauza privind felul muncii salariatului;
- clauza privind condițiile de muncă;
- clauza privind durata muncii;
- clauza privind timpul de odihnă;
- clauza privind salariul.

---

[1] Jurisprudența franceză a stabilit o diferențiere esențială între diferitele clauze inserate în contractul de muncă, respectiv: clauze considerate „contractuale", care se impun ambelor părți și care nu pot fi modificate unilateral, și clauze informative, care pot fi modificate de către angajator. În ciuda acestei distincții, Curtea de Casație franceză nu a stabilit care este criteriul după care operează clasificarea. Aceasta a decis că o clauză privind cuantumul remunerării este o clauză contractuală în timp ce clauza privind locul muncii este una informativă. Precizarea locului muncii are caracter informativ cu excepția situației în care în contract s-a precizat în mod clar și expres un anumit loc în care își desfășoară munca salariatul. În doctrina juridică, s-a arătat că pentru securitatea juridică a raportului de muncă este necesară stabilirea unui criteriu precis. Astfel, s-a propus ca acele clauze care contribuie la nașterea unor raporturi juridice între părți trebuie considerate a fi clauze contractuale; dacă, dimpotrivă, clauza nu duce la nașterea unui asemenea raport trebuie considerată a fi informativă, cum sunt clauzele care fac trimitere la normele regulamentului intern a cărui forță obligatorie este independentă de existența contractului de muncă și chiar anterioară acestuia. – J. Pélissier, *Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail,* Revue de jurisprudence sociale nr. 1/2004, p. 3; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., p. 255.

[2] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2012, pp. 306-315; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 386-399; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, pp. 57-63.

A. Durata contractului individual de muncă este prevăzută de Codul muncii la art. 12 alin. (1) care stabileşte regula încheierii contractului individual de muncă pe durată nedeterminată. Prin menţinerea acestei reguli, legiuitorul realizează o protecţie juridică a salariatului prin asigurarea unei stabilităţi la locul de muncă.

Prin excepţie, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată în ipotezele şi limitele expres prevăzute de art. 82-86 C. mun. Raţiunea pentru care durata contractului constituie o clauză esenţială rezidă în regimul juridic parţial diferit al salariaţilor încadraţi pe durată nedeterminată raportat la cei cu durată determinată.

B. Contractul individual de muncă pe durată determinată

a. Cadrul internaţional de reglementare

➢ La nivelul Uniunii Europene a fost adoptată Directiva 99/70/CE privind acordul cadru asupra muncii pe durată determinată încheiat între UCIPE (Uniunea Confederaţiilor Industriale şi Patronale din Europa), CEIP (Centrul European al Întreprinderilor Publice) şi CES (Confederaţia Europeană a Sindicatelor)[1].

Din analiza conţinutului Directivei rezultă următoarele:

- forma generală a raportului de muncă între angajatori şi lucrători este contractul pe durată nedeterminată;

- „lucrătorul pe durată determinată" este persoana care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat între angajator şi lucrător, în care încetarea contractului sau raportului de muncă este determinată de condiţii obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat;

- încadrarea în muncă pe durată determinată trebuie să se facă cu respectarea principiului nediscriminării; angajaţii cu contract pe durată determinată nu pot fi trataţi într-un mod mai puţin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceştia au un contract pe durată determinată, cu excepţia cazului în care tratamentul diferenţiat este justificat de motive obiective;

- „lucrător pe durată nedeterminată comparabil" este lucrătorul care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiaşi unităţi, cu aceeaşi muncă sau ocupaţie, ţinându-se cont de calificare sau competenţe;

- dacă este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis;*

- pentru prevenirea abuzurilor, statele membre, după consultarea cu partenerii sociali, sunt obligate, ca în raport cu necesităţile din unele sectoare economice sau a unor categorii de lucrători, să adopte una sau mai multe dintre următoarele măsuri: motive obiective care să justifice încheierea unor astfel de contracte sau raporturi de muncă; durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă succesive, numărul de reînnoiri permis pentru astfel de contracte sau raporturi de muncă;

- angajatorii au obligaţia de a informa lucrătorii pe durată determinată despre locurile de muncă vacante permanente din unitate pentru ca aceştia să poată solicita asemenea locuri şi să li se faciliteze accesul de formare profesională;

---

[1] Pentru analiza conţinutului Directivei, a se vedea: L. Dima, *Relaţii de muncă şi industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, 2012, pp. 84-95; Al. Ţiclea, *Reflecţii privind contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lumina reglementărilor Uniunii Europene,* în „Dreptul" nr. 5/2012, pp. 197-209.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- statele membre şi/sau partenerii sociali pot menţine sau pot introduce dispoziţii mai favorabile decât cele prevăzute în Acordul-cadru.

➢ La nivelul OIM nu a fost adoptată nicio convenţie care să reglementeze munca pe durată determinată.

Cu toate acestea, referire la munca pe durată determinată regăsim în Convenţia nr. 158/1982 privind încetarea relaţiei de muncă în care se prevede obligaţia statului ratificant de a lua măsuri pentru evitarea recurgerii abuzive la contractul pe durată determinată. Astfel, Convenţia prevede posibilitatea statului ratificant de a exclude din domeniul său de aplicare lucrătorii angajaţi pe durată determinată sau pentru o sarcină specifică, cu condiţia ca statul să asigure garanţii adecvate împotriva recurgerii la contracte cu durată determinată în scopul eludării protecţiei prevăzute de convenţie.

b. Cadrul intern de reglementare

Contractul individual de muncă este reglementat de Codul muncii la art. 82-87. Art. 82 alin. (1) stabileşte că, prin derogare de la regula prevăzută de art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată. Aşadar, în sistemul legislaţiei române, contractul individual de muncă pe durată determinată nu se află pe poziţie de egalitate cu cel pe durată determinată, întrucât nu se poate încheia oricând, ci numai în situaţiile limitative prevăzute de lege.

c. Ipoteze legale de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată

Legiuitorul enumeră limitativ cazurile în care este permisă încheierea acestui tip de contracte[1].

[1] Ca urmare a solicitărilor formulate de angajatori, apreciindu-se a fi prea restrictiv, art. 83 C. mun. a fost modificat în sensul extinderii situaţiilor în care încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată este admisă cu scopul de a răspunde exigenţelor din practică.

Este ilustrativ faptul că şi în Codul muncii francez sunt reglementate limitativ situaţiile în care se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată – art. L. 1242-2 şi art. L. 1242-3. Aceste cazuri acoperă patru tipuri de situaţii: primele trei – înlocuirea unui salariat, modificări ale activităţii angajatorului şi realizarea unui obiect determinat – se referă la solicitările angajatorului, iar în cea de a patra se are în vedere lupta împotriva şomajului. Codul muncii francez interzice încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată în alte ipoteze decât cele prevăzute expres în articolele mai sus arătate. Interdicţiile sunt imperative. Art. L. 1242-6 C. mun. fr. interzice încheierea unor astfel de contracte pentru înlocuirea unui salariat care se află într-un conflict colectiv de muncă sau pentru desfăşurarea activităţii în anumite locuri de muncă periculoase, stabilite prin lege. Aceste interdicţii au caracter permanent. Interdicţii temporare sunt reglementate de art. L. 1244-3 C. mun. fr.: un angajator nu poate încheia un contract pe durată determinată pentru ocuparea unui post care a fost anterior ocupat tot de un salariat pe durată determinată. Pentru încheierea unui contract pe durată determinată este necesar ca între data încetării contractului anterior şi încheierea celui de al doilea contract pe durată determinată să treacă o perioadă egală cu o treime din durata primului contract. Dacă durata contractului a fost mai mică de 14 zile, un nou contract pe durată determinată poate fi încheiat după expirarea unei perioade egală cu jumătate din durata primului contract. Aceste interdicţii au drept scop evitarea precarizării muncii salariatului. interdicţiile temporare nu operează în cazul în care primul contract a încetat din iniţiativa salariatului înainte de expirarea termenului sau dacă salariatul refuză reînnoirea contractului – art. L. 1244-4 C. mun. fr. Tot cu caracter temporar, art. L. 1242-5 reglementează interdicţia încheierii contractelor pe durată determinată determinată de creşterea temporară a activităţii sau de activităţi temporare, într-o perioadă de 6 luni după concedierea pentru motiv economic. Prin excepţie, această interdicţie nu se aplică în ipoteza în care contractul se încheie pentru o durată ce nu depăşeşte 3 luni sau pentru îndeplinirea unei comenzi excepţionale pentru export.

1. Înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă.

Potrivit art. 49 C. mun., suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți. Suspendarea contractului are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. Pe perioada cât durează suspendarea, angajatorul poate substitui salariatul în cauză cu un altul, încheind cu acesta din urmă un contract individual de muncă pe durată determinată. Angajarea pe durată determinată se poate face exclusiv în locul celui al cărui contract de muncă este suspendat.

Textul legal interzice substituirea salariaților participanți la grevă, cu toate că în timpul grevei, contractul individual de muncă al acestora se suspendă. Rațiunea interzicerii angajării în locul salariaților greviști este firească întrucât, în caz contrar, s-ar permite angajatorului să diminueze efectele grevei sau chiar să o anihileze. Această soluție este în consonanță cu art. 194 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, potrivit căruia conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

2. Creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului.

Posibilitatea încheierii contractului pe durată determinată intervine în următoarele situații:

- creșterea temporară a activității angajatorului;
- creșterea și modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- modificarea temporară a structurii angajatorului.

Creșterea volumului activității angajatorului în ansamblu urmare a cerințelor economiei de piață (spre exemplu, comenzi suplimentare) poate determina și unele modificări în structura angajatorului.

În virtutea dreptului angajatorului de directivare, acesta stabilește structura sa generală, prin stabilirea posturilor/funcțiilor care compun compartimentele și atribuțiile fiecăruia. Astfel, decizia de modificare temporară a activității este luată unilateral de angajator.

Pentru a justifica încheierea contractelor pe durată determinată, apreciem că modificarea structurii angajatorului vizează constituirea/înființarea temporară a unor funcții/posturi care poate fi determinată de creșterea activității sau, dimpotrivă, independent de aceasta.

Dacă angajatorul poate dovedi că se află într-o perioadă de creștere a activității, care rezultă din actele economico-financiare și care presupune folosirea de forță de muncă suplimentară, poate justifica și o modificare a structurii acestuia.

Din interpretare gramaticală a textului, rezultă că angajatorul ar putea să modifice unilateral și temporar structura cu scopul de a încadra salariați pe durată determinată.

Este de evidențiat faptul că legislația franceză prevede recalificarea contractului pe durată determinată încheiat în alte cazuri decât cele reglementate expres ca fiind un contract încheiat pe durată nedeterminată – art. L. 1245-1 C. mun. Această recalificare are un caracter sancționator pentru angajator, ca urmare nu poate fi invocată de acesta. Scopul recalificării este protejarea salariatului contra precarității muncii sale. În cazul recalificării, angajatorul este obligat să plătească salariatului o indemnizație care nu poate fi mai mică decât salariul pentru o lună.

Pentru analiza ipotezelor de încheiere a contractului de muncă pe durată determinată în dreptul francez, a se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 268-278.

Această situație poate ridica unele neclarități în practică, precum și săvârșirea unui abuz de drept cu privire la încadrarea în muncă. În acest context, apreciem că modificarea structurii angajatorului trebuie să fie determinată de o cauză obiectivă și reală și să aibă un caracter temporar. Obiectivitatea ar trebui apreciată în funcție de scopul și rezultatul ce trebuie atins, avându-se la bază circumstanțele concrete care caracterizează activitatea angajatorului, pentru a se putea justifica recursul la contractele pe durată determinată. Aceasta înseamnă că un motiv formulat în termeni generali nu este valabil. Pe scurt, obiectivitatea este un criteriu aflat în directă legătură cu sarcinile și funcția pentru care salariatul a fost angajat pe o perioadă limitată, fiind necesară existența unei nevoi temporare.

Modificarea temporară ar putea fi justificată de îndeplinirea unor sarcini clar definite care nu se înscriu în sfera normală a activității angajatorului, cum ar fi spre exemplu, prestarea unor activități urgente a căror implementare imediată este necesară pentru prevenirea accidentelor.

Această interpretare apreciem că trebuie dată noțiunii de „modificare temporară a structurii activității angajatorului" întrucât scopul principal al contractului pe durată determinată este de a facilita funcționarea unității și de a conduce la soluționarea problemelor organizaționale, temporare, determinate de motive interne sau externe angajatorului[1].

3. Desfășurarea unor activități cu caracter sezonier.

Caracterul sezonier[2] al unei activități presupune îndeplinirea unor sarcini de serviciu care se repetă în fiecare an la date apropiate, în funcție de anotimpuri (de exemplu, instructorul de schi, persoanele care desfășoară activitatea în sectorul agricol, în turism etc.). În cazul în care se invocă acest motiv pentru încheierea de contracte pe durată determinată, nu se are în vedere creșterea volumului de activitate al unității în ansamblu, ci numai particularitatea tipului de activitate desfășurat de către salariatul respectiv[3].

4. În situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă.

În acest caz este necesară adoptarea unui act normativ special. Acest act normativ va face referire la categoria de persoane fără loc de muncă avută în atenție, activitățile ce urmează a fi duse la îndeplinire, durata contractelor.

5. Angajarea unei persoane, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă.

Această situație urmărește favorizarea reinserției pe piața forței de muncă a personalului vârstnic, aflat la sfârșitul carierei profesionale. Singura condiție cerută este ca aceste persoane să împlinească vârsta de pensionare în termen de 5 ani de la angajare. Prin

---

[1] M. Gheorghe, *Considerații privind modificările aduse contractului individual de muncă pe durată determinată rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003*, în „Studia Universitatis Babes-Bolyai – seria Iurisprudentia", nr. 4/2011, online la: http://www.studia.ubbcluj.ro/arhiva/abstract_en.php?editie=IURISPRUDENTIA&nr=4&an=2011&id_art=10311.

[2] Curtea de Casație din Franța a interpretat caracterul sezonier al unei munci ca fiind acela care privește sarcini normale care se repetă în fiecare an la date mai mult sau mai puțin fixe, raportate la ritmul anotimpurilor, (sezoanelor) sau de modul de viață colectivă.

[3] A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2004.

excepție de la regula potrivit căreia durata maximă a unui contract pe durată determinată nu poate fi mai mare de 36 de luni [art. 84 alin. (1) C. mun.], aceasta reprezintă o situație expres prevăzută în care durata contractului poate fi de până la 5 ani.

6. Ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului.

În aceste cazuri se poate încheia contractul individual de muncă pe durată determinată, durata acestuia fiind egală cu durata mandatului celui în cauză. Şi în această ipoteză, durata contractului individual de muncă ar putea fi mai mare decât limita maximă stabilită de 36 de luni dacă durata mandatului este mai mare.

În literatura juridică s-a afirmat că acest text trebuie interpretat extensiv[1], pentru a fi armonizat cu prevederile Codului muncii privitoare la cazurile de suspendare, respectiv ipoteza în care *persoana exercită o funcție, chiar neeligibilă, în sindicat; persoana exercită o funcție electivă în cadrul organizațiilor profesionale constituite la nivel central sau local; persoana exercită o funcție în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătoreşti*

7. Angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul.

Potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, pot cumula pensia cu salariul pensionarii pentru limită de vârstă[2] şi pensionarii de invaliditate gradul III[3]. S-a arătat cu privire la persoanele pensionate pentru invaliditate de gradul al III-lea că este o inechitate să fie încadrați concomitent pe durată determinată şi cu fracțiune de normă[4].

8. În alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Textul legal vizează două ipoteze:

- fie existența unei norme speciale;
- fie cerințe specifice referitoare la executarea unei lucrări, proiect sau program[5].

În ceea ce priveşte prima ipoteză, aceasta cuprinde acele situații reglementate prin legi speciale, cum ar fi spre exemplu:

- contractul individual de muncă al persoanelor care lucrează în cabinetul demnitarului;
- contractul individual de muncă al persoanelor încadrate la o asociație de proprietari – Legea nr. 230/2007;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2012, pp. 488-489.

[2] Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010, „pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare şi stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de prezenta lege". Vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați şi 63 de ani pentru femei, stagiul minim de cotizare este de 15 ani, atât pentru femei, cât şi pentru bărbați.

[3] Invaliditatea de gradul III este caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă – art. 69 lit. c) din Legea nr. 263/2010.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 489.

[5] În literatura juridică franceză s-a afirmat că un contract de muncă încheiat pe durata desfăşurării unui proiect este un contract de flexisecuritate. – A. Mazeud, *Droit du travail*, LGDJ Montchrestien, 6éme éd., 2008, p. 369.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- contractele încheiate în aplicarea Legii nr. 1/2011 a educației naționale, cu membrii ai personalului didactic sau de cercetare (înainte sau după pensionare, fără limită de vârstă) ori cu studenții doctoranzi (pentru maximum 5 ani).

Referitor la cea de a două ipoteză, în prezent, încheierea unui astfel de contract pe durata executării unei lucrări, proiecte sau program nu mai este condiționat de existența unei clauze înscrise în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

Renunțarea la raportarea la aceste contracte colective de muncă este utilă, această necesitate fiind semnalată atât de practică, cât și de doctrina juridică[1]. În fapt, încadrarea pe perioadă determinată pentru desfășurarea unei lucrări, proiect sau program era într-o măsură mare restricționată de conținutul acestor contracte colective.

În prezent, pentru a fi aplicabilă această situație, angajatorul trebuie să fie angajat într-un proiect, program sau lucrare care să aibă caracter determinat. Organizațiile patronale au dorit să aibă o mai mare flexibilitate în ceea ce privește încheierea unui contract pe durata unei misiuni concrete. Acest tip de contract ar putea corespunde unei nevoi a angajatorilor, dar în același timp oferă salariatului o anumită garanție, putând constitui o alternativă pentru salariații care au o specializare sau experiență într-un domeniu.

Încheierea contractului individual de muncă pe o perioadă determinată permite integrarea în unitate, cel puțin pentru perioada necesară realizării proiectului/lucrării/programului a unei categorii de salariați care au o pregătire specializată sau experiență. În realitate el corespunde și nevoilor angajatorilor.

d. Durata contractului individual de muncă pe durată determinată

Art. 84 alin. (1) prevede: „Contractul individual de muncă pe durată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni".

Alin. (3)-(5) ale art. 82 au următorul cuprins: „(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări. (4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. (5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare".

Din analiza textelor de mai sus se desprind următoarele:

- Durata maximă a unui contract individual de muncă este de 36 luni.
- Între aceleași părți este posibilă încheierea succesivă a cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Între aceleași părți se pot încheia 3 contracte succesive pe același post sau pe posturi diferite[2], cu respectarea ipotezelor legale de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată. Între părți diferite se pot încheia mai mult de 3 contracte pe durată determinată.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 476.

[2] I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I)*, în RRDM nr. 3/2011, p. 20.

- Prin contract succesiv se înțelege contractul încheiat în termen de 3 luni de la data încetării contractului anterior. Dacă între două contracte individuale de muncă încheiate între aceleași părți trece un termen mai mare de 3 luni, nu sunt considerate contracte succesive.

- Contractele succesive pot fi încheiate pentru o perioadă de maxim 12 luni fiecare.

- Întrucât încheierea între aceleași părți a cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată nu este limitată de o perioadă maximă, iar art. 82 alin. (1) C. mun. se referă la durata maximă a unui singur contract (vizând exclusiv primul contract, care poate fi urmat de alte două contracte succesive), durata maximă pentru care se pot încheia contracte individuale de muncă între aceleași părți este de 60 de luni, respectiv un prim contract încheiat pentru o perioadă de 36 luni, urmat de alte două contracte succesive, fiecare cu o durată de maximum 12 luni[1].

- Durata maximă de 60 de luni se poate depăși dacă se încheie un contract pe durată determinată (al treilea contract) pentru realizarea unui proiect, program sau a unei lucrări care trebuie să fie de aceeași natură sau identic cu obiectul contractului respectiv[2].

- La expirarea termenului, angajatorul are dreptul de a angaja pe același post un salariat fie în baza unui contract pe durată nedeterminată, fie pe durată determinată (în acest caz, cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 83 din Cod)[3].

---

[1] I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 (I)*, în RRDM nr. 3/2011, p. 20.

[2] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii, loc. cit.*, p. 23.

[3] Apare elocventă reglementarea franceză, care stabilește că, în principiu termenul contractului pe durată determinată trebuie să fie precis – art. L. 1242-7 C. mun. fr. Părțile trebuie să precizeze exact data expirării termenului. Părțile nu pot insera o clauză prin care să poată rezilia unilateral contractul înainte de expirarea termenului. Jurisprudența franceză a statuat că astfel de clauze sunt lovite de nulitate și au recalificat contractul ca fiind încheiat pe durată nedeterminată de timp.

Legiuitorul francez a stabilit că durata maximală a unui contract de muncă pe durată determinată este de 18 luni. În cazurile expres prevăzute de Cod, durata poate fi de 24 de luni – art. L. 1242-8.

Prin excepție, contractul pe durată determinată poate fi încheiat fără a fi prevăzut un termen precis în următoarele cazuri: dacă este încheiat pentru înlocuirea unui salariat absent sau al cărui contract este suspendat, dacă este încheiat temporar până la încadrarea unui salariat pe durată nedeterminată, în cazul activităților sezoniere sau în cadrul anumitor sectoare de activitate reglementate legal – art. 1242-7 C. mun. fr. În cazul contractelor cu termen imprecis, părțile trebuie să stabilească o durată minimă a contractului de muncă. Durata minimă a acestui contract nu trebuie să fie confundată cu termenul său. Jurisprudența franceză a statuat că în lipsa prevederii unei durate minimale a contractului (cu termen imprecis), acesta va fi recalificat ca fiind încheiat pe durată nedeterminată – Revue de jurisprudence sociale 12/1996, p. 1239.

În ceea ce privește reînnoirea unui contract încheiat pe durată determinată, art. L. 1243-13 C. mun. fr. stabilește mai multe condiții care trebuie a fi îndeplinite: este permisă o singură reînnoire a contractului; durata pentru care se face reînnoirea trebuie să se încadreze în durata maximă stabilită prin lege; la data reînnoirii trebuie să existe un caz care să permită încheierea contractului pe durată determinată. În cazul în care salariatul continuă să presteze munca, fără a fi îndeplinite aceste condiții, se consideră că s-a încheiat un contract pe durată nedeterminată.

În ceea ce privește contractele pe durată determinată succesive, în practica relațiilor de muncă din Franța, se disting mai multe ipoteze:

a) Contractele succesive pentru același post, fără perioadă de inactivitate a salariatului sunt interzise. Angajatorul trebuie să aștepte, după caz, o perioadă de cel puțin o treime sau jumătate din durata contractului care a expirat pentru a putea încheia pe același post tot un contract pe durată determinată – art. L. 1244-3 C. mun. fr. Art. L. 1244-4 stabilește și anumite derogări de la această interdicție, respectiv angajatorul poate să încheie un contracte succesive, consecutive, pentru aceleași posturi și cu aceiași salariați în următoarele situații:

e. Forma şi conţinutul contractului individual de muncă pe durată determinată

Contractul individual de muncă se încheie, potrivit art. 82 alin. (2) doar în scris, *ad validitatem*, întocmai ca şi cel pe durată nedeterminată. Acesta trebuie să cuprindă:

- motivul legal pentru care se încheie pe durată determinată şi
- durata pentru care se încheie, care se poate stabili fie printr-o dată determinată, fie printr-un termen;
- clauza de reînnoire, după caz;
- perioada de probă, dacă salariatul este supus la o perioadă de probă. Durata perioadei de probă pentru salariaţii încadraţi pe durată determinată este mai mică decât cea reglementată pentru salariaţii încadraţi pe durată nedeterminată, fiind diferită după natura funcţiilor. Conform art. 85 C. mun., perioada de probă nu poate depăşi:

(i) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

(ii) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

(iii) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

(iv) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Contractul este lovit de nulitate dacă:

- se încheie fără respectarea situaţiilor legal prevăzute;
- nu se respectă forma scrisă de încheiere[1]. Nerespectarea formei determină şi antrenarea răspunderii contravenţionale a angajatorului şi a persoanei care prestează muncă, precum şi a răspunderii penale a angajatorului, după caz.

în sectoarele de activitate stabilite prin lege sau prin convenţie colectivă, sectoare în care datorită specificului activităţilor executate nu sunt uzitate contractele pe durată nedeterminată; în cazul în care salariatul înlocuit nu revine la locul de muncă.

b) Contractele succesive pentru posturi diferite, fără perioadă de întrerupere nu sunt, în principiu, interzise. Contractele de muncă succesive, între aceleaşi părţi, chiar şi pentru posturi diferite, sunt recalificate ca fiind încheiate pe durată nedeterminată.

c) Contracte succesive întrerupte de perioade de inactivitate. În cazul în care un salariat încheie mai multe contracte pe durată determinată pentru desfăşurarea unor activităţi ocazionale se consideră că toate contractele sunt încheiat pe durată determinată. În acest context, cu privire la salariaţii sezonieri apare interesantă jurisprudenţa franceză care a statuat că dacă o persoană este angajată în decursul mai multor ani de acelaşi angajator pentru desfăşurarea unor activităţi sezoniere pe tot parcursul sezonului respectiv (de la începutul sezonului până la sfârşitul lui) trebuie considerat că acea persoană este titulara locului de muncă respectiv pe durată nedeterminată.

[1] În dreptul muncii francez, art. L. 1242-12 C. mun. prevede obligaţia încheierii în formă scrisă a contractului de muncă pe durată determinată, cu precizarea expresă a motivului; în caz contrar, se consideră că a fost încheiat pe durată nedeterminată. O lungă perioadă de timp, Curtea de Casaţie franceză a interpretat acest text legal în termeni generali şi destul de neclari. În contextul proliferării contractelor precare, această soluţie a fost abandonată, iar în prezent Curtea s-a pronunţat în sensul că părţile trebuie să prevadă precis motivul încheierii contractului pe durată determinată, fapt care implică dovedirea existenţei elementelor concrete şi precise care antrenează caracterul temporar al activităţii. Tot Curtea de Casaţie franceză a evidenţiat că un contract pe durată determinată trebuie să cuprindă un singur motiv, în caz contrar contractul este recalificat ca fiind încheiat pe durată nedeterminată, cu excepţia cazului în care din rea-credinţă salariatul refuză semnarea contractului. Contractul este recalificat ca fiind încheiat pe durată nedeterminată şi în ipoteza în care angajatorul nu întocmeşte contractul în scris sau nu îl înmânează salariatului în termen de 2 zile de la încheiere. Jurisprudenţa franceză a stabilit că angajatorul nu se poate

f. Drepturi şi obligaţii specifice părţilor contractului individual de muncă pe durată determinată

Salariaţii încadraţi pe perioadă determinată se bucură de egalitate de tratament în raport cu salariaţii încadraţi pe durată nedeterminată. Potrivit art. 87 alin. (1) C. mun., aceştia nu pot fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

Salariatul permanent comparabil este definit ca fiind salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale. Dacă în aceeaşi unitate nu există un salariat permanent comparabil se aplică dispoziţiile contractului colectiv de muncă aplicabil; întotdeauna când nu există încheiat un contract colectiv la nivelul angajatorului, al grupului de angajatori ori la nivelul ramurii din economia naţională în care îşi desfăşoară activitatea unitatea în cauză, sunt aplicabile reglementările legale în domeniu[1]. Aşadar, normele de drept comun privind contractul individual de muncă (condiţii de încheiere, modificarea, suspendarea, încetarea) se aplică şi în situaţia contractului încheiat pe durată determinată. Referitor la încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, art. 56 lit. i) C. mun. prevede încetarea de drept a contractului la expirarea termenului pentru care a fost încheiat. În consecinţă, pe durata executării acestui contract până la expirarea termenului, poate opera oricare alt caz de încetare[2].

---

abate de la această regulă nici dacă face dovada că salariatul a cunoscut motivul pentru care s-a încheiat un contract pe durată determinată sau dacă face dovada existenţei unui asemenea motiv.

B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté,* 31ème éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2011, pp. 250-276; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 278-280.

[1] În doctrina juridică s-a apreciat că valoarea acestei norme este „mai mult teoretică, ipotetică decât practică". Atunci când nu există un salariat comparabil, angajatorul ar trebui să dea dovadă de bună-credinţă şi să aplice principiul nediscriminării prin raportare la ceilalţi salariaţi. A se vedea Al. Ţiclea, *Codul muncii comentat,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 125.

[2] Dimpotrivă, Codul muncii francez prevede obligaţia părţilor unui contract de muncă pe durată determinată să îl execute până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

Dacă angajatorul este cel care încetează contractul înainte de termen, trebuie să îi acorde salariatului despăgubiri egale cu salariile pe care le-ar fi primit până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul de muncă, fără să prejudicieze indemnizaţia la care ar fi avut dreptul la încetarea contractului. În ipoteza unui contract fără termen precis, pentru acordarea despăgubirilor, jurisprudenţă franceză a statuat ca se ia în considerare "durata previzibilă a contractului". (Revue de jurisprudence sociale 6/1992, p. 721). Angajatorul nu datorează despăgubiri în cazul în care încetarea contractului a fost determinată de săvârşirea unei abateri disciplinare grave a salariatului sau de forţă majoră. Fără a fi prevăzută expres de Codul muncii francez, Curtea de Casaţie franceză a statuat că încetarea contractului înainte de expirarea termenului datorită inaptitudinii salariatului reprezintă un caz pentru care angajatorul nu datorează despăgubiri. (Revue de jurisprudence sociale 8-9/2009, p. 709; Revue de jurisprudence sociale 1/2004, p. 12).

Dacă salariatul este cel culpabil de încetarea contractului înainte de împlinirea termenului, acesta este obligat să îl despăgubească pe angajator pentru prejudiciul produs.

O altă particularitate a reglementării din dreptul muncii francez se referă la obligaţia angajatorului de a acorda salariatului la expirarea termenului contractului de muncă pe durată determinată o indemnizaţie. Indemnizaţia se acordă în cazul în care părţile, la expirarea duratei contratului de muncă pe durată determinată, nu încheie un contract pe durată nedeterminată. Prin excepţie, indemnizaţia nu se acordă pentru contractele pe durată determinată încheiate pentru activităţile sezoniere, în sectoarele de activitate reglementate distinct şi pentru cele încheiate de

O obligație specifică acestui contract (concretizare a normei europene) aparține angajatorului și constă în informarea salariaților angajați în temeiul unor astfel de contracte despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților încadrați pe durată nedeterminată (art. 86 C. mun.). Informarea salariaților se realizează prin anunț afișat la sediul angajatorului și se comunică de îndată o copie sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Lipsa altor obligații specifice pentru angajatori permite, în contextul reglementării actuale, încheierea de contracte pe durată determinată într-o sferă largă de ipoteze, fără nicio limitare, fapt care ar putea avea consecințe negative pentru regimul juridic al salariaților, în sensul că deschide calea abuzului de drept, posibil, din partea angajatorului, care poate opta aproape nelimitat la încadrarea salariaților exclusiv pe perioadă determinată. Apreciem că dacă în decursul celor 36 de luni s-a dovedit faptul că postul este necesar pentru desfășurarea activității și este menținut în organigrama angajatorului, era oportun că se menține obligația încheierii unui contract pe durată nedeterminată după expirarea acestei perioade pentru același post[1].

C. Contractul individual de muncă încheiat cu un angajator – agent de muncă temporară

a) Organizația Internațională a Muncii a adoptat Convenția nr. 181/1997 privind agențiile private de ocupare[2], însoțită de Recomandarea nr. 187/1997. Aceste acte internaționale reglementează serviciile furnizate de agențiile private de ocupare – persoane fizice sau juridice, inclusiv angajarea unor lucrători în vederea punerii lor la dispoziția unei terțe persoane, fizice sau juridice, denumită întreprindere utilizatoare, care îi dă sarcini de îndeplinit și care supraveghează modul de îndeplinire al acestora. Convenția prevede protecția libertății de asociere și a dreptului la negociere colectivă, precum și a caracterului privat al datelor personale ale lucrătorilor angajați de agențiile private de ocupare. Totodată, statul ratificant are obligația de a stabili, conform legislației și practicii naționale, responsabilitățile care incumbă agenției private de ocupare și întreprinderii utilizatoare în domeniile de mai sus. Convenția furnizează o listă a drepturilor protejate, care include practic totalitatea condițiile de angajare și de muncă.

La nivelul Uniunii Europene a fost adoptată Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară definește lucrătorul temporar ca fiind persona care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară[3]. Agentul de muncă temporară este orice persoană fizică sau juridică care angajează lucrători temporari în vederea punerii lor la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, sub supravegherea și

---

tineri pe durata vacanțelor școlare sau universitare, precum și în cazul în care salariatul refuză încheierea unui contract pe durată nedeterminată – art. L. 1243-10 C. mun. fr. Indemnizația este egală cu 10% din salariul brut al salariatului din ultima lună, prin acordurile colective putându-se negocia și un procent mai mare – art. L. 1243-8 C. mun. fr. Această indemnizație reprezintă un supliment, având regimul juridic al salariului.

[1] Această obligație ce a fost eliminată din Codul muncii prin modificările aduse de Legea nr. 40/2011.

[2] Neratificată de România.

[3] N. Voiculescu, *Norme noi în dreptul comunitar al muncii și impactul lor asupra legislației autohtone,* în RRDM nr. 2/2009, pp. 12-17; Al. Țiclea, D.-O. Pătrașcu, *Munca prin agent de muncă temporară potrivit modificării Codului muncii*, în RRDM nr. 3/2011, pp. 67-77.

conducerea cărora aceştia urmează să îndeplinească o misiune de muncă temporară. Directiva europeană preia, dezvoltă şi detaliază principiile consacrate de Convenţia OIM, precum angajarea de forţă de muncă în vederea punerii la dispoziţia unui terţ, gratuitatea serviciului de recrutare şi punere la dispoziţie pentru lucrători şi protecţia drepturilor fundamentale în muncă ale acestora. Directiva prevede principiul egalităţii de tratament cu lucrătorii recrutaţi direct de întreprinderea utilizatoare în materie de condiţii de bază de angajare şi de muncă, protecţia femeilor în perioada de maternitate, a copiilor şi tinerilor, precum şi egalitatea de tratament între femei şi bărbaţi şi interzice orice discriminare bazată pe sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Condiţiile de bază de angajare şi de muncă se referă la: durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca de noapte, concediile şi sărbătorile legale şi remuneraţia. Derogarea de la principiul egalităţii este posibilă numai cu întrunirea cumulativă a următoarelor condiţii: a) să existe un nivel corespunzător de protecţie a lucrătorilor temporari; b) nu există un sistem legal de extindere *erga omnes* a efectelor contractelor colective la nivel sectorial, regional sau naţional; c) după consultarea partenerilor sociali naţionali şi în baza unui acord încheiat de aceştia.

Statele membre au obligaţia de a preveni abuzurile constând în recurgerea la misiuni de muncă temporare succesive, în vederea eludării protecţiei prevăzute de directivă. Directiva precizează că orice clauză care ar interzice stabilirea unui raport de muncă sau încheierea unui contract de muncă între lucrătorul temporar şi întreprinderea utilizatoare după încheierea misiunii de muncă temporare este sau poate fi declarată nulă.

Serviciile de recrutare şi de încheiere a contractului de muncă cu o întreprindere utilizatoare, după încheierea unei misiuni în cadrul acesteia, sunt gratuite pentru lucrătorii temporari. Potrivit Directivei, lucrătorii temporari sunt luaţi în considerare la stabilirea pragului peste care se formează organismele de reprezentare colectivă la nivelul agentului de muncă temporară şi al întreprinderii utilizatoare.

b) Cadrul intern de reglementare a muncii temporare este stabilit prin art. 88-102 C. mun. şi H.G. nr. 1256/2011 privind condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară[1]. Aceste norme reglementează munca prin agent de muncă temporară, ca o specie a contractului individual de muncă pe durată determinată[2]. Conform art. 88 alin. (1), munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar în temeiul unui contract de muncă temporară încheiat cu agentul de muncă temporară şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar pentru acesta, sub supravegherea sau conducerea lui.

Prestarea muncii prin agent de muncă temporară determină naşterea unei relaţii tripartite (triunghiulare) între:

- Agentul de muncă temporară care este o persoană juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, care este parte a contractului de muncă temporară încheiat cu salariatul temporar, pentru a-l pune pe acesta din urmă la

[1] Publicată în M. Of. nr. 5 din 4 ianuarie 2012.

[2] A se vedea: Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă,* ed. a IX-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2015, p. 366; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 529; Ş. Naubauer, *Aspecte teoretice şi practice privind noul regim juridic al muncii prin agent de muncă temporară,* în RRDM nr. 8/2011, pp. 54-63.

dispoziția unui utilizator, cu care a încheiat un contract de punere dispoziție; condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară și procedura de autorizare sunt reglementate de H.G. nr. 1256/2011;

- Salariatul temporar este persoana care a încheiat contractul de muncă temporară cu agentul de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea celui din urmă;

- Utilizatorul este persoana fizică sau persoana juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia prestează munca temporară salariatul temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

Contractul de muncă temporară este o convenție încheiată în scris *ad validitatem*, pe durata determinată a unei misiuni între un salariat temporar, calificat sau necalificat, și un agent de muncă temporară, persoană juridică autorizată de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în temeiul căreia salariatul temporar este pus la dispoziția unui utilizator, persoană fizică sau juridică, pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă[1].

Relația agent de muncă temporară - salariat temporar

Între agentul de muncă temporară și salariatul temporar se încheie în scris un contract individual de muncă pe durată determinată, pe perioada desfășurării unei misiuni care nu poate fi mai mare de 24 luni – art. 91 alin. (1) coroborat cu art. 90 alin. (1) C. mun. Durata misiunii se poate prelungi pentru perioade succesive până la 36 luni.

În plus față de clauzele obligatorii oricărui contract individual de muncă, prevăzute la art. 17 alin. (3) și art. 18 din Cod, potrivit art. 94 alin. (2), contractul de muncă temporară trebuie să cuprindă și:

- misiunea de muncă temporară;
- durata misiunii;
- identitatea și sediul utilizatorului;
- cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

Între cele două părți, se poate încheia și un contract de muncă pe durată nedeterminată [art. 95 alin. (2) din Cod], situație în care între două misiuni (perioade în care prestează munca pentru utilizatori) se află la dispoziția agentului de muncă temporară. În cazul încheierii acestui tip de contract, pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară – art. 95 alin. (3). Este o situație de cumul de funcții la același angajator[2].

În perioadele dintre misiuni[3], salariatul:

- poate presta activitate pentru agentul de muncă temporară, potrivit acordului, fiind remunerat pentru această activitate;
- se poate afla la dispoziția angajatorului fie în unitate, fie la domiciliu;
- are acces la facilitățile existente la nivelul agentului de muncă temporară în ceea ce privește formarea profesională și prevederile legale privind creșterea și îngrijirea copilului – art. 20 din H.G. nr. 1256/2011.

---

[1] A. Vidat, *Contract de muncă temporară*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 118-120.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 530.

[3] *Ibidem*, pp. 530-531.

Prin contractul de muncă temporară poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durata este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului şi care, conform art. 97 din Cod, nu poate fi mai mare de:

- două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună şi 3 luni;
- 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 şi 6 luni;
- 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Dacă misiunile sunt diferite se pot stabili mai multe perioade de probă[1].

Pentru încheierea contractului de muncă temporară sau pentru recrutarea de către utilizator, agentului de muncă temporară îi este interzis să perceapă taxe salariaților temporari.

De principiu, salariatul nu se poate opune misiunii pe care i-o dă de îndeplinit la utilizator, agentul de muncă temporară. Prin excepție, art. 11 alin. (4) din H.G. nr. 1256/2011 „în cazul în care misiunea de muncă temporară oferită de agentul de muncă temporară poate pune în pericol viața şi integritatea fizică şi/sau psihică a salariatului temporar, acesta este îndreptățit să refuze misiunea de muncă temporară". Refuzul salariatului trebuie exprimat în formă scrisă şi nu poate constitui motiv de sancțiune sau concediere.

Agentul de muncă temporară are obligația de a ține evidența şi de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidență al salariaților.

Pe durata misiunii, potrivit art. 96, salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară. Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată. Dacă în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului şi cele privind contribuțiile şi impozitele au devenit scadente şi exigibile, agentul de muncă temporară nu le execută, utilizatorul, în baza solicitării salariatului temporar, le plăteşte.

În cazul în care agentul de muncă temporară concediază salariatul temporar înainte de termenul stabilit în contractul de muncă temporară, din alte motive decât cele disciplinare, concedierea este considerată a fi dispusă din motive care nu țin de persoana salariatului, agentul de muncă temporară fiind obligat să respecte reglementările legale referitoare la acest caz de concediere (art. 100 C. mun.).

Referitor la natura juridică a contractului de muncă temporară, în decursul timpului, în doctrina de dreptul muncii au fost formulate mai multe opinii. S-a apreciat că munca temporară prezintă asemănări cu detaşarea, reglementată de art. 45 C. mun. întrucât în ambele situații salariatul prestează munca în favoarea unui alt angajator decât cel cu care a

[1] Al. Țiclea, *Codul muncii comentat*, *loc. cit.*, 2011, p. 133.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

încheiat contractul individual de muncă[1]. Alți autori au arătat că instituția muncii temporare nu numai că se aseamănă cu cea a detașării, dar „este chiar o detașare, e adevărat specială – *sui generi*"[2]. O altă parte a doctrinei de specialitate apreciază că munca temporară este un contract individual de muncă cu titlu particular, o specie a contractului individual de muncă pe durată determinată[3]. Ne raliem acestui ultim punct de vedere având în vedere argumentele formulate[4]:

- între salariatul temporar și utilizator nu se naște niciun raport juridic contractual;
- salariatul temporar este remunerat de angajatorul său, agentul de muncă temporară și, doar excepțional, în cazul neîndeplinirii de către acesta a obligației de plată, remunerarea se face de către utilizator;
- durata misiunii de muncă trebuie să respecte durata maximă de încheiere a unui contract individual de muncă pe durată determinată;
- în cazul producerii unui prejudiciu în dauna utilizatorului, nu poate fi antrenată răspunderea reparatorie a salariatul temporar în temeiul art. 254 C. mun. (cum este în cazul detașării), ci utilizatorul își poate recupera paguba pe calea unei acțiuni civile de la agentul de muncă temporară.

Nefiind detașat, salariatul temporar nu beneficiază pe durata misiunii temporare de drepturile speciale prevăzute de lege în cazul detașării (decontarea cheltuielilor de transport, de cazare, indemnizație).

Relația agent de muncă temporară - utilizator

Între cele două părți se încheie un contract de punere la dispoziție[5] în formă scrisă, care, conform art. 91 alin. (2) din Cod trebuie să cuprindă următoarele elemente:

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesara, locul executării misiunii și programul de lucru;

c) condițiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;

g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

---

[1] M. Volonciu, *Comentariu la art. 87*, în *„Codul muncii. Comentariu pe articole"*, vol. I, art. 1-107, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, 2007, p. 475.

[2] Al. Țiclea, *Particularități ale contractului de muncă temporară*, în RRDM nr. 10/2014, p. 22; *idem*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, 2015, p. 36.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 529; Ș. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea considerării unei „misiuni" efectuate de către salariat în temeiul unui contract individual de „muncă temporară" (art. 88 și urm. din Codul muncii, republicat) ca reprezentând o detașare (art. 45 și urm. din același Cod)*, în Dreptul nr. 2/2015, p. 85.

[4] Ș. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea considerării unei „misiuni" efectuate de către salariat în temeiul unui contract individual de „muncă temporară" (art. 88 și urm. din Codul muncii, republicat) ca reprezentând o detașare (art. 45 și urm. din același Cod), cit. supra*, pp. 85-89.

[5] G. Coman, L. Georgescu, *Contractul de punere la dispoziție*, în RRDM nr. 4/2007, pp. 49-72.

Relația utilizator - salariat temporar

Între salariatul temporar (al agentului de muncă temporară) și utilizator (beneficiarul prestației în muncă) există o relație, însă nu se naște un raport juridic contractual.

Utilizatorul poate solicita agentului de muncă temporară o persoană pentru prestarea unei sarcini precise și cu caracter temporar. Prin excepție, utilizatorul nu poate beneficia de serviciile unui salariat temporar dacă urmărește înlocuirea unui salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Așa cum am precizat, pe durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de la angajatorul său – agentul de muncă temporară. În cazul în care acesta nu își îndeplinește obligația de plată a salariului, iar utilizatorul plătește drepturile salariale, în baza solicitării salariatului temporar, utilizatorul se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

Pe durata misiunii salariații, temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

Pe durata misiunii de muncă temporară la utilizator, principiul egalității între salariatul temporar și salariații utilizatorului se aplică și cu privire la condițiile de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea. Conform art. 11 alin. (3) din H.G. nr. 1256/2011, toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.

Pe durata misiunii, utilizatorul are următoarele obligații:

- să asigure condițiile de muncă pentru salariatul temporar;
- să comunice agentului de muncă temporară măsura și modul în care salariatul acestuia și-a executat obligațiile care îi revin conform misiunii sale, în vederea stabilirii drepturilor salariale;
- să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalității de șanse cu ceilalți angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obținerea unui loc de muncă permanent; informarea se face prin afișarea unui anunț general într-un loc accesibil tuturor salariaților care își desfășoară activitatea la utilizatorul respectiv;
- să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi;
- să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari.

La încetarea misiunii, salariatul temporar poate încheia un contract individual de muncă cu utilizatorul – art. 99 alin. (1) din Cod. În acest scop, legiuitorul a prevăzut expres că inserarea unor clauze prin care s-ar interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii sale este interzisă, clauzele fiind lovite de nulitate – art. 91 alin. (3) din Cod.

Ținând seama de faptul că raportul juridic de muncă se naște între salariatul temporar și agentul de muncă temporară, în cazul săvârșirii unor abateri disciplinare sau a unor fapte ilicite prejudiciabile față de utilizator antrenarea răspunderii disciplinare sau a celei patrimoniale se face față de agentul de muncă temporară. În cazul producerii unui

prejudiciu de către salariatul temporar utilizatorului, acesta din urmă, pe cale acțiunii civil-contractuale, întemeiată pe art. 1350 alin. (3) C. civ., se poate îndrepta împotriva agentului de muncă temporară, care, la rândul său, poate formula o acțiune în regres împotriva salariatului său (temporar la utilizator) pentru recuperarea pagubei, în temeiul art. 254 C. mun.

D. Locul muncii

Noțiunea de „loc de muncă" nu are o definiție unitară legală, fapt ce a determinat mai multe accepțiuni legale și doctrinare[1]. Potrivit art. 3 alin. (3) C. mun., nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă.

Clauza privind locul muncii din contractul individual de muncă trebuie să răspundă la întrebarea: unde anume prestează munca (desfășoară activitatea, muncește) salariatul? Sub acest aspect, locul de muncă al salariatului poate fi:

- la sediul angajatorului;
- la un loc de muncă organizat de angajator, altul decât sediul acestuia;
- în afara sediului sau unui punct de lucru al angajatorului.

De regulă, locul de muncă al salariatului este fix și presupune îndeplinirea obligațiilor de serviciu la sediul angajatorului sau la un punct de lucru organizat de acesta[2].

Locul muncii salariatului poate avea și un caracter mobil în cazul în care specificul muncii implică deplasări permanente ale salariatului pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Această categorie de salariați sunt numiți salariați mobili, care pot negocia o clauza de mobilitate (clauză specifică, facultativă în contractul individual de muncă).

Părțile contractului individual de muncă pot negocia în temeiul libertății contractuale că munca se desfășoară cu regularitate în afara locului organizat de angajator. Sunt recunoscute două forme de desfășurare a muncii:

- munca la domiciliu și
- telemunca.

a. Munca la domiciliu

La nivel internațional Convenția nr. 177/1996 privind munca la domiciliu[3] definește munca la domiciliu ca fiind munca prestată de o persoană, numită lucrător la domiciliu, în următoarele condiții cumulative:

a) în casa acesteia sau în alt sediu la alegerea sa, altul decât sediul angajatorului;

b) pentru o remunerație;

c) având ca rezultat un produs sau un serviciu specificat de angajator.

---

[1] A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, *loc. cit.*, ed. a II-a, 2008, pp. 401-402; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent și perspective*, *loc. cit.*, pp. 127-143; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 326; V. Voinescu, *Loc de muncă*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 239-240.

[2] În Franța, jurisprudența s-a pronunțat în sensul că lipsa prevederii locului muncii salariatului în contractul de muncă, dă dreptul angajatorului de a modifica unilateral locul muncii în cadrul ariei geografice în care a fost încadrat.

[3] Comisia Europeană nu a adoptat niciun instrument în materie, dar a recomandat în anul 1998 statelor membre să ratifice Convenția OIM. Această Convenție nu este ratificată de România.

Potrivit Convenției, un element definitoriu al muncii la domiciliu îl constituie și gradul de dependență economică a lucrătorului la domiciliu față de angajatorul său care trebuie să fie suficient de ridicat pentru ca lucrătorul respectiv să nu se califice ca lucrător independent conform legislației, reglementărilor sau hotărârilor instanțelor naționale.

Convenția prevede egalitatea de tratament, în măsura în care este posibil, între lucrătorii la domiciliu și alte categorii de lucrători, stabilind că respectarea legislației naționale privind munca la domiciliu trebuie să fie asigurată de inspecția muncii, în conformitate cu legislația sau practica națională din statul ratificant.

În domeniul de aplicare al Convenției nu intră munca prestată cu caracter ocazional de către salariat la domiciliul său.

Munca la domiciliu este reglementată de Codul muncii, la art. 108-110. Particularitățile muncii la domiciliu sunt următoarele:

- salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției sale la domiciliul său;
- salariatul își stabilește singur programul de lucru;
- angajatorul verifică activitatea salariatului în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă în cadrul programului de lucru;
- angajatorul asigură transportul la și de la domiciliul salariatului al materiilor prime, materialelor și produselor finite.

Contractul individual de muncă în care locul muncii îl reprezintă prestarea muncii la domiciliul salariatului se încheie numai în formă scrisă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, cu timp integral de lucru sau cu timp parțial și trebuie să cuprindă, potrivit art. 109 C. mun. următoarele elemente suplimentare de conținut:

- „precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează".

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile pe care le au ceilalți salariați ai angajatorului, așa cum ele sunt recunoscute prin lege sau negociate prin contractul colectiv de muncă aplicabil la sediul angajatorului.

Art. 110 alin. (2) C. mun. stabilește că prin contractele colective de muncă se pot preciza și alte condiții specifice privind munca la domiciliu. Întrucât elementele particulare ale muncii la domiciliu diferă, condițiile specifice ar trebui să fie negociate în contractul individual de muncă[1].

Raportat la reglementarea internațională în materie reglementarea internă este lacunară sub următoarele aspecte:

- locul muncii care, conform normei internaționale, poate fi nu numai domiciliul salariatului, ci și orice alt loc de muncă ales de acesta;
- posibilitatea lucrătorului la domiciliu de a presta munca împreună cu unul sau mai mulți membri ai familiei;

[1] M. Volonciu în *op. cit.*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 543.

- modul de stabilire a veniturilor salariale ale lucrătorului la domiciliu, Codul muncii nu cuprinde referiri cu privire la suportarea cheltuielilor de producție (plata cheltuielilor pentru energia termică, energia electrică, apă, chirie etc.)[1].

Deşi cadrul legislativ actual este, în opinia noastră, în general aliniat normei OIM, ne raliem opiniei[2] conform căreia soluția legiuitorului român este, sub anumite aspecte, restrictivă şi incompletă şi s-ar impune *de lege ferenda* flexibilizarea ei, în vederea realizării concordanței depline cu norma OIM şi chiar a unei eventuale ratificări a acesteia.

b. Telemunca[3]

Telemunca reprezintă o formă de desfăşurare a muncii care se caracterizează prin aceea că salariatul desfăşoară activitatea în afara sediului angajatorului, la domiciliul său sau în oricare alt loc ales de acesta, aflându-se în legătură tehnologică informatică cu rețeaua informatică a angajatorului.

La nivelul Uniunii Europene a fost adoptat Acordul cadru privind telemunca din 16 iulie 2002, dar care nu a fost transpus într-o directivă.

Telemunca nu a făcut obiectul normelor Organizației Internaționale a Muncii.

Potrivit Acordului-cadru, elementele specifice ale telemuncii sunt următoarele:

- activitatea salariatului se desfăşoară prin intermediul tehnologiilor informatice;
- raportul de muncă nu are un caracter ocazional;
- munca se desfăşoară, cu regularitate, în afara sediului angajatorului;
- telesalariatul îşi stabileşte singur programul zilnic de lucru;
- dacă telesalariatul lucrează la domiciliul său, angajatorul îl poate verifica după o notificare prealabilă şi cu acordul telesalariatului;
- angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariatului instrumentele electronice de lucru;
- angajatorul este obligat să ia măsurile care se impun pentru a asigura protecția datelor utilizate şi lucrate de către telesalariat în scop profesional.

Inserarea clauzei privind telemunca poate fi negociată la încheierea contractului individual de muncă sau poate poate forma obiectul negocierii ulterioare printr-un act adițional la contractul individual de muncă.

Legislația română nu reglementează în mod expres posibilitatea inserării clauzei privind telemunca, însă această formă de desfăşurare a muncii este întâlnită în practică[4]. În această situație, suntem în prezența unui contract nenumit care comportă unele asemănări cu munca la domiciliu şi care ar trebui să beneficieze de o reglementare expresă[5].

---

[1] Este ilustrativă în acest caz şi reglementarea din Franța. Codul muncii francez prevede expres faptul că salariatul cu munca la domiciliu poate fi ajutat în executarea activităților de membrii săi de familie – art. L. 7412-1. De asemenea, la stabilirea salariului trebuie să se aibă în vedere costurile producției, inclusiv chiria spațiului, costurile de încălzire şi iluminat, dar şi alte cheltuieli auxiliare – art. L. 7422-12 şi art. L. 7422-6.

[2] A se vedea: A. Ciorciu Ştefănescu, *Munca la domiciliu şi telemunca,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011, pp. 239, 241, 242, 244; O. Ținca, *Contractul individual de muncă la domiciliu,* în Dreptul nr. 8/2003, p. 33; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.,* p. 338.

[3] B. Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii,* în Dreptul nr. 2/2008, pp. 62-70; A. Ciorciu Ştefănescu, *Telemunca,* în RRDM nr. 1/2009, pp. 60-105.

[4] Spre exemplu, în domeniul învățământului la distanță, activităților din domeniul informaticii.

[5] A. Ciorciu Ştefănescu, *Munca la domiciliu şi telemunca, loc. cit.,* p. 234 şi urm.; B. Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii, loc. cit.,* p. 70; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.,* 2012, p. 311.

În concluzie, clauza privind locul muncii salariatului trebuie să cuprindă cel puțin următoarele elemente: localitatea, unitatea, subunitatea (secția, biroul, departamentul, serviciul, direcția, atelierul în funcție de organigrama unității), punctul de lucru, specificarea dacă munca salariatului presupune deplasări, dacă munca se desfășoară la domiciliul salariatului sau în alt loc ales de acesta prin folosirea de instrumente tehnologice informatice.

Clauza privind locul muncii se poate modifica, potrivit art. 41 alin. (1) și (3), prin acordul părților. Modificarea unilaterală de către angajator se poate face excepțional în cazurile și condițiile prevăzute de Codul muncii.

E. Clauza privind felul muncii

Noțiunea de fel al muncii are mai multe accepțiuni: profesia, ocupația, meseria, funcția salariatului[1].

Profesia constituie complexul de cunoștințe și deprinderi practice care definesc pregătirea cuiva, deținută de o persoană prin studiile sale.

Ocupația reprezintă activitatea utilă, aducătoare de venit, pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, și care constituie pentru aceasta o sursă a existenței.

Clauza privind felul muncii din contractul individual de muncă trebuie să răspundă la întrebarea: ce anume activitate desfășoară salariatul (muncește salariatul)? Din această perspectivă, contractul individual de muncă trebuie să cuprindă ocupația salariatului. Ocupația poate să corespundă profesiei persoanei sau, dimpotrivă.

Stabilirea corectă a felului muncii presupune și identificarea funcției salariatului. Funcția reprezintă activitatea desfășurată de salariat într-o ierarhie funcțională de conducere sau de execuție.

Funcțiile de conducere sunt[2]:

- administrator-salariat la societate cu răspundere limitată cu asociat unic;
- director, director-adjunct, șef compartiment de muncă și asimilați lor, dacă au atribuții funcționale interne, iar nu și atribuții de reprezentare, în cazul societăților comerciale pe acțiuni și în comandită pe acțiuni;
- director, director-adjunct, șef compartiment de muncă și asimilați lor, pentru celelalte persoane juridice (altele decât regiile autonome și societățile comerciale de orice fel).

Încadrarea în muncă trebuie să se facă pe o funcție sau post care se regăsește în Clasificarea Ocupațiilor din România. Aceasta reprezintă o codificare a tuturor ocupațiilor din economia națională, grupate în funcție de nivelul studiilor și tipul funcției (de conducere sau de execuție). Ca urmare, angajatorii din sectorul privat trebuie să stabilească felul muncii salariatului cu respectarea sistemului de grupare și de codificare utilizat de Clasificarea ocupațiilor din România.

În sectorul public, atât pentru salariați, cât și pentru funcționarii publici, stabilirea felului muncii se face potrivit naturii și nivelului studiilor prescrise de lege, având în vedere specialitatea, complexitatea, atribuțiile și răspunderea funcției sau postului care urmează a fi ocupate.

---

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, pp. 403-407; V. Voinescu, *Felul muncii*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 185.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 311.

Clauza privind felul muncii reprezintă o clauză esențială în contractul individual de muncă întrucât reglementările legale prevăd un regim juridic diferit pentru salariații care ocupă funcții de conducere față de cei care ocupă o funcție de execuție și, pe de altă parte, în funcție de aceasta este stabilit conținutul fișei postului.

Regimul juridic diferit între salariatul cu funcție de conducere și cel cu funcție de execuție este stabilit prin norme legale cuprinse în Codul muncii, cum sunt:

- perioada de probă diferită la încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată;
- perioada de probă diferită la încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată;
- durata termenului de preaviz în cazul demisiei;
- aplicarea sancțiunilor disciplinare.

Atribuțiile postului sau funcției sunt trecute în fișa postului[1]. Fără a avea o definiție legală, Codul muncii se referă expres la acest document:

- în cadrul obligației de informare, persoana selectată în vederea angajării sau salariatul, după caz, trebuie să fie informată cel puțin cu privire la „funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului" – art. 17 alin. (3) lit. d);
- printre obligațiile principale care revin salariatului „obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului".

Concomitent, lit. F) din modelul-cadru al contractului individual de muncă stabilește că atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, care este anexă la contractul individual de muncă.

Fișa postului se întocmește în scris, este proprie pentru fiecare post sau funcție al angajatorului și reprezintă o anexă a contractului individual de muncă. Ne raliem opiniei[2] potrivit căreia fișa postului este un act negociat. La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul prezintă persoanei selectate în vederea angajării fișa postului întocmită unilateral de către acesta, însă cele două părți pot negocia conținutul său, de altfel ca oricare alt element al obligației de informare. În cazul în care nu se ajunge la un acord, salariatul poate refuza încheierea contractului. În mod similar, pe parcursul executării contractului individual de muncă, orice modificare a atribuțiilor/sarcinilor/responsabilităților salariatului se poate face doar cu acordul părților. Firesc, negocierea conținutului fișei postului este limitată de cadrul legal obiectiv stabilit pentru funcția sau postul în cauză.

Fișa postului definind și concretizând funcția sau postul ocupat de salariat nu se întocmește în funcție de calitățile sau aptitudinile personale și profesionale ale persoanei în cauză. Fișa postului se întocmește prin raportare la structura organizatorică a angajatorului și trebuie să cuprindă atribuțiile, obligațiile și răspunderile pe care salariatul le are în cadrul raportului său de muncă.

---

[1] A se vedea A.G. Uluitu. *Fișa postului,* în RRDM nr. 4/2012, pp. 16-22.

[2] A se vedea: A.G. Uluitu. *Fișa postului, loc. cit.,* p. 19; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2012, p. 312; A. Vidat, *Fișă a postului,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 187. În doctrina juridică, s-a conturat și opinia potrivit căreia fișa postului ar trebui să constituie un act unilateral al angajatorului. A se vedea, în acest sens, Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, loc. cit.*, 2012, pp. 9-10.

Fişa postului se întocmeşte pentru toţi salariaţii angajatorului indiferent de tipul de contract individual de muncă încheiat şi trebuie să includă cel puţin următoarele[1]:

- denumirea postului şi nivelul său în ierarhia internă;
- obiectivul care se urmăreşte prin existenţa postului;
- condiţiile generale şi speciale cerute de lege sau de angajator pentru ocuparea postului;
- atribuţiile concrete ale postului, obligaţiile de serviciu care este util să fie enumerate cât mai detaliat şi complet, dacă este cazul, atribuţii manageriale;
- competenţele decizionale;
- relaţiile ierarhice interne (de cooperare, de control, de subordonare);
- relaţii externe, dacă este cazul;
- delegarea de atribuţii, dacă este cazul.

Fiind o anexă la contractul individual de muncă, fişa postului trebuie semnată de către salariat.

Fişa postului prezintă importanţă întrucât raportat la conţinutul său se stabileşte:

- obiectivul/obiectivele de performanţă individuală;
- dacă o modificarea contractului individual de muncă este legală;
- acordarea drepturilor băneşti în cazul nulităţii contractului individual de muncă;
- concedierea salariatului pentru necorespundere profesională, în temeiul art. 61 lit. d) C. mun.

Pentru funcţionarii publici, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici[2] prevede la art. 62 alin. (5) că fişa postului aferentă funcţiei publice se anexează la actul administrativ de numire, iar o copie se înmânează funcţionarului public. Întrucât, potrivit Statutului funcţionarului public, atribuţiile şi responsabilităţile aferente funcţiei publice sunt stabilite prin lege, deci fără negociere individuală, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administraţia publică centrală, administraţia publică locală şi autorităţile administrative autonome, conţinutul fişei postului este stabilit unilateral de către conducătorul autorităţii sau instituţiei publice.

F. Clauza privind condiţiile de muncă

Aşa cum am arătat, potrivit art. 41 alin. (1) din Constituţia României „salariaţii au dreptul la măsuri de protecţie socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaţilor, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe ţară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii deosebite sau speciale, formarea profesională, precum şi alte situaţii specifice, stabilite prin lege".

În ceea ce priveşte determinarea locurilor de muncă sub aspectul clasificării condiţiilor de muncă, legislaţia nu este unitară. Norme legale în această materie regăsim în:

a) Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi[3] clasifică locurile de muncă în:

- locuri de muncă având condiţii normale;
- locuri de muncă având condiţii deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

---

[1] B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învăţământul economic, loc. cit.*, 2009, p. 70.
[2] Republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările şi completările ulterioare.
[3] Publicată în M. Of. nr. 64 din 27 martie 1991.

Existența condițiilor deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase – la locurile de munca se stabileşte, pentru fiecare unitate, de inspectoratele de stat teritoriale de muncă, pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății din care rezultă depăşirea limitelor prevăzute de normele naționale de protecție a muncii.

b) Din ansamblul normelor cuprinse în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii[1], locurile de muncă se pot clasifica în:

- locuri de muncă având condiții normale;
- locuri de muncă având condiții deosebite – locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității şi sănătății în muncă a asiguraților [art. 3 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 263/2010];
- locuri de muncă având condiții speciale – locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității şi sănătății în muncă a asiguraților [art. 3 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 263/2010];
- locuri de muncă având alte condiții de muncă – locurile de muncă şi activități din domeniul apărării naționale, ordinii publice şi siguranței naționale care implică pericol permanent de vătămare corporală gravă, invaliditate, mutilare, suprimare a vieții ori de pierdere a libertății – captivitate, terorism, răpiri, luări ca ostatici ori alte asemenea situații şi pentru care nu se pot lua măsuri de prevenire sau de protecție [art. 3 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 263/2010].

Solicitarea încadrării anumitor locuri de muncă în condiții deosebite se adresează Inspectoratului teritorial de muncă, de către angajator împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentații salariaților. Inspectoratul poate sau nu să acorde avizul de încadrare a locului de muncă în loc de muncă având condiții deosebite.

Din coroborarea dispozițiilor cuprinse în cele două acte normative mai sus menționate rezultă că locurile de muncă având condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase se încadrează în categoria locurilor de muncă având condiții de muncă deosebite[2].

Clauza privind condițiile de muncă are un caracter esențial în contractul individual de muncă întrucât de stabilirea tipului de loc de muncă şi a condițiilor în care se desfăşoară munca depinde determinarea regimului juridic (diferit) aplicabil salariaților, respectiv drepturile şi obligațiile salariaților, precum şi măsurile de protecție sunt diferite, cum ar fi:

- acordarea unor sporuri la salariu, conform contractelor colective de muncă aplicabile, dacă munca este prestată la un loc de muncă având condiții deosebite;
- măsurile de securitate şi sănătate la locul de muncă sunt sporite pentru salariații care ocupă un loc de muncă cu condiții deosebite sau speciale;
- interdicția încadrării tinerilor în vârstă de până la 18 ani la locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase;

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 852 din 20 decembrie 2010, cu modificările şi completările ulterioare.

[2] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 313.

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- imposibilitatea folosirii în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase a femeilor gravide sau a celor care alăptează;

- acordarea unor zile de concediu de odihnă suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare;

- pensionarea cu reducerea vârstei limită pentru salariații care au prestat muncă în condiții deosebite.

G. Clauza privind durata muncii

Potrivit art. 111 C. mun., timpul de muncă reprezintă „orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare".

Clauza privind durata muncii[1] este esențială în contractul individual de muncă determinat de următoarele considerente:

- Art. 112 C. mun. stabilește durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână în timp ce art. 104 prevede posibilitatea încadrării de salariați cu fracțiune de normă, sub numărul de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară. În acest din urmă caz, suntem în prezența unui tip particular de contract individual de muncă, ce comportă unele caracteristici sub aspectul conținutului, al drepturilor și obligațiilor părților.

- Durata maximă legală a timpului de muncă este de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, care poate fi prelungită cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească limita maximă.

- Munca prestată peste durata normală a timpului de muncă reprezintă muncă suplimentară, trebuie efectuată cu acordul salariatului și este compensată sau remunerată diferit [art. 120 alin. (1) și art. 122 C. mun.].

- Prestarea muncii pe timp de noapte (în înțelesul art. 125 C. mun.) presupune acordarea pentru salariatul respectiv de drepturi și măsuri de protecția suplimentare;

---

[1] Pentru reglementarea și analiza normelor privind timpul de muncă, a se vedea Capitol III, pct. 2.

Menționăm că și în dreptul francez, clauza privind durata muncii constituie un element esențial, fiind stabilită prin acordul părților. Totuși, începând cu anul 1961, Curtea de Casație admite că angajatorul poate dispune unilateral, în mod excepțional, efectuarea de ore suplimentare. Această prerogativă este limitată: pe de o parte, angajatorul este obligat să respecte reglementarea legală privind orele suplimentare și, pe de altă parte, Curtea a stabilit că dacă prestarea muncii suplimentare are un caracter sistematic, angajatorul este obligat să solicite acordul salariatului.

Reducerea timpului de muncă ca urmare a unui acord colectiv nu implică modificarea contractului dacă reducerea nu afectează salariul – art. L. 1222-7 C. mun. fr. Dacă salariatul refuză o modificare a salariului determinată de încheierea unui acord privind reducerea timpului de muncă, angajatorul poate concedia salariatul fără motiv. Acest caz de concediere *sui generis* nu este considerat ca fiind o concediere pentru motiv economic, care să impună dovedirea cauzei reale și serioase, ci este o concediere pentru motive ce țin de persoana salariatului – art. L. 1222-8.

Repartizarea timpului de muncă pe zile, săptămâni, luni sau chiar anual, este într-o mare măsură la dispoziția angajatorului. Totuși, cadrul general de repartizare a timpului de muncă este stabilit prin acordul părților. Astfel, este necesar acordul salariatului pentru trecerea de la programul fix la cel variabil, pentru renunțarea la repausul duminical, pentru trecerea, chiar și parțială, la program de noapte. – E. Dockès, *Contrat et répartition du temps de travail: une jurisprudence en chantier*, „Droit social", 2012, pp. 147-151.

- Pentru anumite categorii de salariaţi (cum sunt, spre exemplu, tinerii, femeile însărcinate sau care alăptează), legiuitorul prevede măsuri de protecţie cu privire la durata timpului de muncă şi organizarea acestuia.

H. Contractul individual de muncă cu timp parţial

a. Cadrul internaţional de reglementare

➢ Pe plan internaţional, Organizaţia Internaţională a Muncii a semnat la 24 iunie 1994 Convenţia nr. 175 privind munca cu timp parţial[1] prin care se încurajează încadrarea în muncă cu timp parţial şi se insistă pe egalitatea de tratament între lucrătorii cu timp parţial şi cei cu durată integrală a timpului de muncă. Recomandarea nr. 182/1994, adoptată de OIM în aceeaşi zi, pune accentul pe adaptarea corespunzătoare a sistemului de securitate pentru salariaţii cu timp parţial[2].

➢ Pe plan european, partenerii sociali au încheiat la 6 iunie 1997 un acord cadru asupra muncii cu timp parţial, pus în aplicare de Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997[3].

Din dispoziţiile acestor acte internaţionale rezultă principiile generale şi prescripţiile minimale relative la munca cu timp parţial.

Din analiza comparată a celor două instrumente internaţionale rezultă următoarele concluzii:

- Scopul este identic, şi anume: eliminarea discriminării dintre lucrătorii cu normă parţială şi cei cu normă întreagă şi organizarea mai flexibilă a timpului de lucru pentru a răspunde nevoilor angajatorilor, cât şi ale lucrătorilor.

- Domeniile de aplicare se suprapun, vizând salariaţii cu normă parţială, care se află într-un raport de muncă cu un angajator. Menţionăm că Directiva permite, în plus faţă de Convenţie, excluderea din câmpul său de aplicare, pentru motive obiective, a lucrătorilor ocazionali. De asemenea, Convenţia prevede posibilitatea ca un stat membru să excludă total sau parţial din câmpul său de aplicare categorii speciale de lucrători sau de unităţi, fără a preciza aceste categorii, lăsând la latitudinea statului în cauză stabilirea lor („atunci când punerea ei în aplicare în ceea ce îl priveşte ridică probleme speciale, de o importanţă ce nu poate fi neglijată" – art. 3).

- „Lucrătorul pe fracţiune de normă" este definit atât de convenţie, cât şi de directivă ca fiind salariatul care prestează o muncă cu durată inferioară celei a salariatului cu normă întreagă, aflat într-o situaţie comparabilă. În timp ce Convenţia nu precizează durata perioadei de angajare pentru care se poate calcula media duratei de lucru, Directiva stabileşte că programul normal de lucru trebuie să fie calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de angajare de până la 1 an. Potrivit art. 1 lit. d) al Convenţiei, lucrătorii afectaţi de o reducere colectivă şi temporară a duratei lor normale de lucru, din motive economice, tehnice sau structurale nu sunt consideraţi lucrători cu timp parţial (o astfel de precizare nu există în Directivă).

- „Lucrătorul cu normă întreagă comparabil" este definit de Directivă ca fiind un lucrător cu normă întreagă din aceeaşi unitate care are acelaşi tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este angajat în aceeaşi muncă sau activitate ori într-o muncă sau

---

[1] A. Popescu, *Drept internaţional şi european al muncii*, ed. a II-a, *loc. cit.*, pp. 229-230.

[2] Convenţia nr. 175/1994 nu a fost până în prezent ratificată de România.

[3] Pentru analiza detaliată a Directivei, a se vedea L. Dima, *Relaţii de muncă şi industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, pp. 103-109.

activitate asemănătoare, având în vedere şi alte considerații care pot include vechimea în muncă şi calificarea sau aptitudinile.

- Ambele documente instituie principiul nediscriminării în sensul că lucrătorii cu timp parțial nu pot fi tratați într-un mod mai puțin favorabil decât cei cu normă întreagă în ceea ce priveşte condițiile de angajare şi de muncă, cu excepția situațiilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

- Acolo unde este cazul se aplică principiul *pro rata temporis*. Convenția precizează că atât salariile, cât şi prestațiile băneşti acordate lucrătorilor cu timp parțial vor fi stabilite proporțional cu durata muncii sau cu câştigurile acestora. De asemenea, prestațiile de securitate socială vor fi determinate proporțional cu durata muncii, cotizații sau câştiguri sau prin alte metode, conform legislației şi practicii naționale (art. 6).

- Atunci când se justifică prin rațiuni obiective, după consultarea partenerilor sociali, statele membre vor putea condiționa accesul lucrătorilor cu timp parțial la anumite locuri de muncă în funcție de vechimea în muncă, timpul lucrat sau remunerație. Condițiile privind accesul lucrătorilor cu timp parțial la anumite locuri de muncă trebuie revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării (clauza 4 din Directivă).

- Față de Directivă, Convenția prevede în mod expres domeniile în care lucrătorii cu timp parțial trebuie să beneficieze de condiții echivalente celor ale lucrătorilor cu normă întreagă aflați într-o situație comparabilă, şi anume: a) protecția maternității; b) încetarea relației de muncă; c) concediul anual plătit şi zilele de sărbătoare plătite; d) concediul de boală (art. 7). Principiul privind acordarea unui concediu anual plătit echivalent cu cel al lucrătorilor cu normă întreagă a fost preluat în art. 7 al Directivei nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

- Ambele instrumente prevăd obligația angajatorilor de a informa la timp lucrătorii cu privire la apariția unor locuri de muncă vacante în întreprindere, atât cu normă întreagă, cât şi cu timp parțial, pentru a facilita transferurile dintr-o formă de muncă în cealaltă.

- Acordul-cadru prevede că statele membre şi/sau partenerii sociali pot menține sau introduce prevederi mai favorabile decât cele prevăzute în cuprinsul acestuia, punerea în aplicare a acordului nefiind un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor.

b. Reglementarea internă

Definirea muncii cu timp parțial este importantă întrucât termenul – folosit în practică – „part-time" implică aplicarea unor norme specifice. Această noțiune a evoluat sub influența normelor internaționale, care au, aşa cum am arătat mai sus, o viziune extinsă asupra noțiunii de lucrător cu fracțiune de normă. Întrucât practica statelor cu economie de piață consolidată a demonstrat faptul că munca cu fracțiune de normă constituie o formă flexibilă de prestare a muncii[1], legiuitorul român a modificat de mai multe ori normele referitoare la contractul individual de muncă cu timp parțial cu scopul de a crea un instrument de organizare a timpului de muncă din unitate, dar şi un element al politicii forței de muncă, cu respectarea normelor internaționale în materie.

[1] Potrivit statisticilor Eurostat, munca cu timp parțial reprezintă 17,3% din totalul muncii prestate. Aceasta se întâlneşte în principal pentru prestarea unor munci complementare ale angajatorilor şi vizează în principal salariații de sex feminin – 29,8% din totalul contractelor încheiate. De asemenea, munca cu timp parțial este mai răspândită în rândul salariaților care au o calificare redusă, a tinerilor, precum şi a persoanelor care se află în pragul pensionării.

În prezent, contractul individual de muncă cu timp parțial este reglementat de art. 103-107 C. mun.[1]

Potrivit art. 103 C. mun., „salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă comparabil". Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreaga din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale. Dacă nu există un astfel de salariat comparabil, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. Dacă nu există niciun astfel de contract, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare în domeniu.

c. Durata, forma și conținutul contractului individual de muncă cu timp parțial

Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie cu acordul de voință al părților, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată (cu respectarea ipotezelor de încheie prevăzute de art. 83 C. mun.). Prin excepție, prin lege se poate prevede obligarea încheierii de contracte individuale de muncă cu fracțiune de normă pentru anumite categorii de persoane. Spre exemplu, în scopul protejării sănătății, Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice prevede că pensionarii de invaliditate de gradul III pot presta o activitate profesională corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă [art. 69 lit. (c)].

Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă se încheie, potrivit art. 104 alin. (2) C. mun., numai în formă scrisă. Forma scrisă este o condiție *ad validitatem.* Obligația încheierii contractului în forma scrisă aparține angajatorului, sub sancțiunea nulității contractului și a antrenării răspunderii contravenționale sau penale, după caz, față de acesta.

În privința clauzelor pe care trebuie să le cuprindă, contractul individual de muncă cu timp parțial nu diferă, ca substanță, de celelalte tipuri de contracte[2]. Potrivit art. 105 alin. (1) C. mun., suplimentar față de elementele obligatorii ale contractului de muncă standard (cu normă întreagă), contractul individual de muncă cu timp parțial trebuie să cuprindă și:

1. Durata muncii și repartizarea programului de lucru. Referitor la durata minimă a muncii cu timp parțial, nici Convenția OIM și nici Directiva UE nu stabilesc o durată minimă pentru programul de lucru parțial[3]. Nici Codul muncii român nu mai stabilește o

---

[1] A se vedea: O. Ținca, *Despre contractul de muncă cu timp parțial*, în RDC nr. 10/2003, pp. 41-55; O. Ținca, *Observații referitoare la contractul individual de muncă cu timp parțial*, în RRDM nr. 5/2008, p. 67 și urm.

[2] A se vedea R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent și perspective, loc. cit.*, p. 61.

[3] Apare ca elocventă reglementarea din Codul muncii francez care prevede că durata minimă a muncii salariatului este 24 de ore pe săptămână – art. L. 3123-14-1 (modificat prin Legea din 14 iunie 2013), putând fi calculată ca durată medie a muncii pe lună sau chiar pentru perioade de referință mai mari dacă timpul de muncă este împărțit modular. Stabilirea acestei durate minimale a avut ca scop asigurarea protecției sociale și a unui salariu decent salariaților cu fracțiune de normă. De la această regulă există câteva excepții. O durată mai mică a timpului de muncă este permisă pentru salariații sub 26 de ani pe durata studiilor (art. L. 3123-14-5) și pentru cei aflați la inserție (art. L. 5132-6, L. 5132-7). De asemenea, convenția colectivă de la nivel de ramură poate să prevadă o durată inferioară celei stabilite legal, cu condiția de a se asigura garanții suficiente privind regularitatea

limită minimă a duratei muncii. Opțiunea legiuitorului a dat naștere unei controverse doctrinare. Conform unei opinii, faptul că salariul minim brut pe țară este calculat pe oră ar implica o durată minimă a muncii cu timp parțial de minim o oră pe zi[1]. S-a susținut și că acest contract ar avea o cauză fictivă și ca urmare ar fi lovit de nulitate[2]. Nu trebuie ignorat nici faptul că potrivit art. 17 alin. (3) lit. l) C. mun., informarea persoanei selectate în vederea angajării trebuie să cuprindă și „durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână", dispoziție care conduce la ideea că ar fi necesar să se prevadă o durată minimă a timpului de lucru calculat zilnic. Interpretarea istorică a normelor în materie ne determină să ne raliem opiniei[3] potrivit căreia stabilirea duratei timpului de lucru în cazul contractului cu timp parțial este lăsată de legiuitor la latitudinea părților. Considerăm că durata muncii poate fi calculată atât ca ore pe zi, cât și ca ore pe săptămână, iar repartizarea programului de lucru se poate face egal sau inegal.

2. Condițiile în care se poate modifica programul de lucru[4].

3. Interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora[5].

---

muncii (art. L. 3123-14-3). În fine, o reducere a duratei minime a muncii este posibilă chiar și la solicitarea salariatului (art. L. 3123-14-2). Această reducere trebuie făcută în scris și motivată. Motivele trebuie precizate în mod expres. Acestea pot fi următoarele: în cazul în care salariatul se află în cumul de funcții sau pentru motive personale (art. L. 3123-14-2). Este important de precizat că reducerea duratei minime a timpului de muncă presupune programarea activității pe zile întregi sau jumătăți de zi – art. L. 3123-14-4). Această protecție este esențială, fiind interzisă prestarea muncii fragmentat, câte o oră zilnic.

Repartizarea timpului de muncă se poate face săptămânal sau lunar. Prin contractul colectiv de la nivel de ramură sau de la nivel de unitate, se poate stabili o durată inegală a timpului de muncă prestat într-o lună sau chiar într-o parte a anului. Pe parcursul unei zile, programul (parțial) de lucru poate fi întrerupt o singură dată pentru cel mult 2 ore, cu excepția cazului în care printr-un contract colectiv de muncă se prevede altfel – art. L. 3123-16. În fine, este admis că un program redus de muncă se poate stabili pe parcursul unui an, în care să alterneze perioade în care salariatul lucrează cu perioade în care nu lucrează. Juridic, acesta nu este un contract de muncă pe timp parțial, ci este recunoscut a fi un contract particular cu „munca intermitentă", reglementat de art. L. 3123-31. Încheierea acestui tip de contract este permis numai în sectoarele de activitate reglementate expres prin lege sau dacă printr-un acord colectiv de muncă s-a negociat această posibilitate. În caz contrar, contractul este recalificat ca fiind un contract pe durată nedeterminată și cu timp integral.

Pentru analiza contractului de muncă cu timp parțial în dreptul francez, a se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 292-305.

[1] M. Ioan, I. Luca, *Contractul individual de muncă cu timp parțial,* în RRDM nr. 4/2006, p. 81.

[2] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 206.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., 2012, *loc. cit.*, p. 506.

[4] Menționăm că și în dreptul muncii francez, de regulă, modificarea programului de lucru se face cu acordul salariatului, după ce acesta a fost notificat cu 7 zile înainte de data la care intervine modificarea – art. L. 3123-21 C. mun. fr. Inserarea unei clauze de mobilitate în contractul de muncă dă dreptul angajatorului să modifice programul de lucru – art. L. 3123-14. Pentru a fi valabilă, clauza trebuie să stabilească gradul de variabilitate și cazurile în care poate interveni modificarea. În acest caz, salariatul poate refuza modificarea dacă aceasta nu este compatibilă cu obligațiile sale familiale, cu programul școlar sau cu alte obligații profesionale.

[5] În ceea ce privește orele suplimentare, Codul muncii francez prevede obligația salariatului de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului, în limita de 10% din durata săptămânală sau lunară a timpului de muncă stabilit în contractul de muncă cu timp parțial – art. L. 3123-17. Această limită poate fi majorată prin convenția colectivă de la nivel de ramură de activitate sau de unitate până la o treime din durata muncii – art. L. 3123-18. Pentru orele suplimentare efectuate, angajatorul are obligația de a plăti salariatului un spor de 25% din

Trebuie subliniat faptul că obiectul acestui contract îl reprezintă prestarea muncii în subordinea angajatorului, cu regularitate şi continuitate în timp, specificul constând într-o durată redusă a programului de lucru[1].

Neindicarea acestor elemente specifice în conţinutul contractului conduce la prezumţia încheierii acestuia cu normă întreagă, părţile putând să probeze dacă au avut în vedere un program de lucru parţial [art. 105 alin. (2) C. mun.].

d. Drepturi şi obligaţii specifice părţilor contractului individual de muncă cu timp parţial

Ca şi în cazul contractului individual de muncă pe durată determinată, normele de drept comun privind contractul individual de muncă se aplică şi în situaţia contractului încheiat cu fracţiune de normă.

Principiul egalităţii de tratament trebuie respectat atât în planul drepturilor individuale, cât şi cu privire la drepturile colective.

Potrivit art. 106 alin. (1) C. mun., „salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile".

Din ansamblul reglementărilor distingem două categorii de drepturi de care beneficiază salariaţii cu fracţiune de normă[2]:

1. drepturi care ţin de calitatea de salariat şi de care beneficiază toţi salariaţii independent de tipul de contract individual de muncă încheiat, şi anume: libertatea de asociere, dreptul la grevă, dreptul la negociere colectivă, dreptul la egalitate de şanse şi de tratament, dreptul la informare şi consultare, dreptul la măsuri de securitate şi sănătate în muncă, etc.;

2. drepturi care se acordă proporţional cu timpul efectiv prestat, prin aplicarea principiului *pro rata temporis*. Potrivit alin. (2) al art. 106 C. mun., drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

O subliniere este necesară cu privire la concediul de odihnă şi la indemnizaţia de concediu de odihnă acordată salariatului cu fracţiune de normă.

---

salariu, spor care poate fi redus prin convenţia colectivă de la nivel de ramură de activitate – art. L. 3123-19. Câteva norme legale completează regimul juridic al orelor suplimentare efectuate de salariatul cu fracţiune de normă, respectiv: 1. prestarea orelor suplimentare nu poate avea ca efect prelungirea duratei muncii salariatului până la durata normală a timpului de muncă sau până la durata stabilită convenţional – art. L. 3123-17 alin. (2); în aceste situaţii contractul de muncă este considerat a fi încheiat cu timp integral de lucru; 2. refuzul salariatului de a efectua ore suplimentare nu poate constitui abatere disciplinară şi nici motiv de concediere; 3. angajatorul care nu respectă limitele de prestare a orelor suplimentare este sancţionat penal şi obligat la plata unei indemnizaţii salariatului, egală cu prejudiciul suferit de acesta – art. L. 3124-8; 4. Fracţiunea de normă se majorează, cu excepţia situaţiei în care salariatul se opune, dacă într-o perioadă de 12 săptămâni consecutive sau de 12 săptămâni în ultimele 15 sau în perioada stabilită prin convenţia colectivă, salariatul cu fracţiune de normă a prestat în medie 2 ore suplimentare – art. L. 3123-15.

[1] Dacă munca are un caracter de sine stătător şi este prestată incidental suntem în prezenţa unei convenţii civile de prestări servicii. A se vedea A.G. Uluitu, *Aspecte noi privind contractul individual de muncă cu timp parţial*, în RRDM nr. 4/2006, p. 73.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. şi adăug., 2012, *loc. cit.*, p. 507.

Convenția OIM nr. 175/1995 prevede la art. 7 lit. d) că lucrătorii cu timp parțial trebuie să beneficieze de condiții echivalente celor ale lucrătorilor cu normă întreagă aflați într-o situați comparabilă și în cazul concediului anual plătit. Concomitent, Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale.

Deși normele internaționale prevăd egalitatea de tratament, din analiza normelor interne în materie rezultă că sub aspectul duratei, concediul de odihnă se acordă integral pentru salariatul cu fracțiune de normă, și nu proporțional cu timpul efectiv lucrat, însă indemnizația de concediu de odihnă se calculează potrivit principiului *pro rata temporis*[1].

Obligațiile salariatului cu fracțiune de normă nu comportă particularități, ele sunt aceleași cu cele ale salariatului angajat cu timp integral de lucru.

Art. 107 alin. (1) C. mun. cuprinde o obligație specifică angajatorului ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la altul cu normă întreagă. Concomitent, angajatorul este obligat să ia în considerare cererile de majorare a programului de lucru, dacă apare această oportunitate.

În acest sens, alin. (2) al art. 107 C. mun. stabilește că angajatorul este obligat să îi informeze pe salariați în legătură cu apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă. Informarea se face prin anunț la sediul angajatorului, o copie a acestuia fiind transmisă, de îndată, sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Textul are rolul de a proteja drepturile și interesele salariaților, urmărindu-se înlăturarea unor eventuale abuzuri de drept din partea angajatorului. Fiind o obligație de diligență, transferul de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă integrală, și invers, se poate realiza numai cu acordul părților contractului individual de muncă – la cererea salariatului aprobată de angajator sau, după caz, la propunerea angajatorului acceptată de salariat[2].

Încetarea contractului individual de muncă cu timp parțial operează în situațiile prevăzute de normele de drept comun în materie.

Alături de contractul individual de muncă pe durată determinată, contractul cu timp parțial a fost inclus în rândul contractelor precare întrucât salariatul nu beneficiază legal de toate drepturile care se acordă salariatului încadrat cu contract cu normă de lucru integrală[3].

---

[1] Art. 150 C. mun. dispune: „pe perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă".

[2] Nici legislația franceză nu consacră în mod expres dreptul salariatului cu fracțiune de normă de a reveni la o normă integrală, dacă transformarea tipului de contract (din timp integral în timp parțial) s-a făcut la solicitarea salariatului. Codul muncii francez prevede un drept de prioritate al salariaților cu fracțiune de normă de a ocupa locurile de muncă cu timp integral – art. L. 3123-8. Angajatorul este ținut să aducă la cunoștința salariaților cu timp parțial lista locurilor de muncă vacante cu timp integral corespunzătoare pregătirii lor profesionale. Dar, Curtea de Casație din Franța a stabilit că această informare trebuie să fie individuală și că informarea generală prin afișare în unitate nu este suficientă. – M.-P. Coupillaud, *L'employeur doit procéder à une diffusion spécifique des propositions d'emploi à temps, Le Droit Ouvrier*, 2005, p. 443. În practică, multe convenții colective cuprind clauze de reîntoarcere ale salariaților cu fracțiune de normă.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, 2012, *loc. cit.*, p. 509.

I. Clauza privind durata timpului de odihnă

Timpul de odihnă este reglementat de Codul muncii în art. 144-153 şi este reprezentat de pauza de masă, repausul zilnic, repausul săptămânal, sărbătorile legale, concediul de odihnă şi concediile de odihnă suplimentare[1].

Clauza privind durata concediului de odihnă reprezintă o clauză esenţială în contractul individual de muncă întrucât:

- dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor, neputând face obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări;
- art. 145 alin. (1) C. mun. stabileşte durata minimă a concediului de odihnă anual de 20 de zile lucrătoare, limită de la care se începe negocierea colectivă şi individuală;
- în considerarea condiţiilor de muncă în care lucrează, a stării de sănătate şi a vârstei, *ex lege* se prevede obligaţia acordării unui concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare;
- în sectorul privat, durata concediului de odihnă şi a celorlalte forme ale timpului de odihnă pot face obiectul negocierii colective şi/sau individuale în timp ce în sectorul public sunt stabilite prin act normativ.

J. Clauza privind salariul

Potrivit art. 159 C. mun., salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă[2].

Caracterul fundamental al clauzei privind salariul rezidă din următoarele:

- munca prestată de salariat trebuie să fie remunerată; salarizarea muncii este obiectul obligaţiei angajatorului;
- prin hotărâre de Guvern, după consultarea sindicatelor şi patronatelor se stabileşte un salariu de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă;
- fiecare salariat are dreptul pentru munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă la un salariu exprimat în bani;
- salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri;
- în sectorul privat, salariul se stabileşte prin negociere individuală în concordanţă cu sistemul de salarizare şi nivelul salariilor minime stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil;
- în instituţiile bugetare salariile se stabilesc prin acte normative;
- de regulă, salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună.

6.2. Clauze specifice numite

Codul muncii enumeră în art. 20 alin. (2), clauzele considerate specifice şi facultative, fără ca enumerarea să fie limitativă, şi anume:

A. clauza cu privire la formarea profesională;
B. clauza de neconcurenţă;
C. clauza de mobilitate;
D. clauza de confidenţialitate.

Tot o clauză numită este şi clauza cu privire la perioada de probă[3].

---

[1] A se vedea Capitolul III, subpct. 3.5.
[2] A se vedea Capitolul IV.
[3] A se vedea *supra,* Capitolul II, subpct. 3.6.

A. Clauza cu privire la formarea profesională

Clauza cu privire la formarea profesională vizează parcurgerea de către salariat, pe durata executării contractului individual de muncă, a unei modalități de formare profesională. Potrivit art. 39 alin. (1) lit. g) C. mun., salariatul are dreptul la acces la formare profesională. În sectorul privat, formarea profesională constituie un drept, iar nu o obligație.

Conform art. 194 alin. (1) C. mun., angajatorii sunt obligați să asigure participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Anual, angajatorii care au mai mult de 20 de salariați elaborează planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

În acest cadru, părțile pot negocia o clauză de formare profesională:

- cu ocazia încheierii contractului individual de muncă;
- pe parcursul executării contractului individual de muncă, prin încheierea unui act adițional la acesta.

Potrivit art. 196 alin. (2) C. mun., prin acordul părților, clauza cuprinde:

- modalitatea concretă de formare profesională;
- drepturile și obligațiile părților;
- durata formării profesionale;
- orice aspecte legate de formarea profesională;
- obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională.

Participarea la formarea profesională poate avea loc:

a) la inițiativa angajatorului;

b) la inițiativa salariatului.

a) În cazul în care participarea la formarea profesională este inițiată de angajator, acesta suportă integral toate cheltuielile ocazionate de această participare. Pe această perioadă, salariatul beneficiază:

- de toate drepturile de formare profesională;
- de vechime la locul de muncă și de asimilare a perioadei la stagiul de cotizare din sistemul asigurărilor sociale de stat.

Cursul sau stagiul de formare profesională poate determina scoaterea parțială sau integrală din activitate, în caz caz părțile putând negocia o indemnizație pentru perioada respectivă.

Potrivit art. 198 alin. (1) C. mun., salariații care au beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională, pe cheltuiala angajatorului, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin actul adițional. Prin actul adițional se stabilește atât durata acestei obligații, cât și alte obligații ale salariatului ulterioare formării profesionale.

Salariatul va fi obligat la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate cu pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită, de comun acord prin actul adițional în următoarele situații:

- demisionează înainte de expirarea duratei interdicției de încetare a contractului individual de muncă;

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- este concediat disciplinar în perioada stabilită;
- este concediat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile[1];
- este condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca;
- îi este interzisă de instanța penală exercitarea profesiei, temporar sau definitiv.

b) În cazul în care inițiativa parcurgerii unei modalități de formare profesională aparține salariatului şi presupune scoaterea din activitate, angajatorul este obligat să analizeze solicitarea salariatului său, împreună cu sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților. Decizia este luată de către angajator, punctul de vedere al sindicatului sau reprezentanților salariaților, după caz, are un rol consultativ[2].

Angajatorul decide cu privire la această cerere în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Cu acest prilej, angajatorul hotărăşte şi cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la formarea profesională, inclusiv dacă va suporta cheltuielile în totalitate sau în parte [art. 199 alin. (2) C. mun.].

Legiuitorul nu prevede în mod expres obligații suplimentare ulterioare pentru salariații care au urmat cursul sau stagiul de formare profesională, nici pentru situația în care salariatul este de acord să suporte integral sau parțial din costuri, aşa cum este în situația în care inițiativa formării profesionale aparține angajatorului.

Independent din inițiativa cărei părți este încheiată clauza de formare profesională, salariatul poate primi şi alte drepturi în natură, stabilite tot prin actul adițional.

Spre deosebire de normele de drept comun care se referă la un drept al salariaților la formare profesională, pentru anumite categorii de personal prin act normativ se poate stabili şi o obligație de formare profesională.

a) Potrivit art. 245 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale[3], pentru personalul didactic, de conducere, de îndrumare şi de control, formarea continuă este un drept şi o obligație. Organizarea, desfăşurarea, evaluarea şi finanțarea activităților de formare continuă se stabilesc prin metodologie aprobată prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului şi sportului. Acest act normativ cuprinde şi o serie de alte particularități referitoare la formarea şi pregătirea profesională a personalului didactic.

b) Conform art. 50 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public, funcționarii publici au dreptul şi obligația de a-şi îmbunătăți în mod continuu abilitățile şi pregătirea profesională. Ca urmare, autoritățile şi instituțiile publice au obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

Pe perioada în care funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

---

[1] Această situație la care se referă art. 198 alin. (4) C. mun. nu este corelată cu norma cuprinsă în art. 61 lit. b) C. mun. care se referă la concedierea salariatului care este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură civilă.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 317.

[3] Publicată în M. Of. nr. 18 din 10 ianuarie 2011, cu modificările şi completările ulterioare.

- urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice.

Atunci când funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

Nerespectarea angajamentului presupune obligarea funcționarului la restituirea contravalorii cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, a drepturilor salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

Această obligație nu revine funcționarului public care nu mai deține funcția publică din motive neimputabile acestuia.

B. Clauza de neconcurență[1]

Obligația de neconcurență presupune interdicția salariatului de a presta aceeași activitate sau o activitate similară cu cea desfășurată la angajatorul său prin care ar concura cu acesta în același domeniu de activitate.

Din ansamblul reglementărilor din legislația muncii, obligația de neconcurență se poate manifesta între salariat și angajatorul său în următoarele ipoteze:

1. obligația legală de neconcurență care constituie o componentă a obligației de fidelitate ce incumbă salariatului pe parcursul existenței contractului individual de muncă, potrivit art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun.;

2. obligația convențională de neconcurență care se concretizează prin negocierea unei clauze de neconcurență care produce efecte după încetarea contractului individual de muncă pentru o durată de maximum 2 ani de la încetarea contractului, conform art. 21 C. mun.;

3. concurența neloială a salariatului în situațiile enunțate în cuprinsul Legii nr. 11/1991 a concurenței neloiale[2] vizând conduita ilicită a salariatului în relație cu angajatorul său (ori, după caz, cu fostul angajator), de natură să angajeze fie răspunderea contravențională, fie răspunderea penală.

a. Obligația de fidelitate

Obligația de fidelitate[3] – componentă a disciplinei muncii – este doar precizată expres de art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun. Prin corelație, lit. f) a aceluiași articol prevede și obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu.

---

[1] Ș. Beligrădeanu, *Clauzele de neconcurență în contractele individuale de muncă. prezent și perspective,* în Dreptul nr. 1/1991, p. 48 și urm.; O. Macovei, *Clauza de neconcurență,* în RRDM nr. 2/2004, pp. 74-87; R. Dimitriu, *Clauza de neconcurență și clauza de confidențialitate în reglementarea noului Cod al muncii,* în RRDM nr. 2/2004, p. 22; I.T. Ștefănescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *Corelația dintre obligația de fidelitate și clauza de neconcurență inserată în contractul individual de muncă,* în Dreptul nr. 11/2005, pp. 88-104; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, loc. cit.,* 2009, pp. 405-409; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2012, pp. 318-333.

[2] Publicată în M. Of. nr. 24 din 30 ianuarie 1991, cu modificările și completările ulterioare.

[3] Obligația de fidelitate a fost introdusă pentru prima dată în legislația muncii de Codul muncii din anul 2003, nici Codul muncii din anul 1950 și nici cel din 1973 nu cuprindeau vreo referire la această obligație sau la componentele sale.

Întrucât legislația muncii nu reglementează *in extenso* conținutul *„obligației de fidelitate"*, în doctrina[1] de dreptul muncii s-a precizat că această îndatorire principală a salariatului pe durata executării contractului individual de muncă include: neconcurența, constând în obligația salariatului de a nu-l concura pe angajatorului său, pe parcursul executării contractului individual de muncă și confidențialitatea, respectiv obligația salariatului de a nu face publice datele secrete ale angajatorului.

Obligația de fidelitate a fost definită ca fiind „obligația principală a salariatului pe durata executării contractului individual de muncă, de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, fie prin concurență fie prin lipsa de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete), privindu-l pe angajator, de natură tehnică, economică, managerială, comercială, etc. la care are acces, permanent sau ocazional prin activitatea pe care o desfășoară"[2].

Așadar, principala componentă a obligației de fidelitate o constituie obligația de neconcurență, care cuprinde și obligația de confidențialitate, între acestea două fiind o legătură ca de la întreg la parte.

Cu privire la natura juridică a obligației de fidelitate ne raliem opiniei potrivit căreia obligația de neconcurență reprezintă o îndatorire legală imperativă care acționează *ope legis*; nu este, deci, necesară sprijinirea/fundamentarea/întemeierea incidenței ei și pe o stipulație contractuală[3] întrucât:

- art. 39 alin. (2) C. mun. enumeră obligațiile care revin salariatului, având caracter obligatoriu, imperativ, inclusiv obligația de fidelitate și de a respecta secretul de serviciu;
- obligația de fidelitate produce efecte pe durata executării contractului astfel încât o clauză de neconcurență care să opereze în acest interval este inutilă;
- obligația de fidelitate impune o limitare a dreptului la muncă, însă, exclusiv, prin intermediul dispozițiilor legale – respectiv, Codul muncii; o astfel de limitare este permisă de Constituție[4], dacă limitarea este prevăzută expres de lege;
- pe parcursul executării contractului, salariatul este subordonat angajatorului său, faptul că obligația de fidelitate acționează *ope legis* în sarcina salariatului nu instituie un tratament discriminatoriu;
- în condițiile în care economia de piață generează riscul real ca angajatorul să fie concurat de către proprii salariați, *a fortiori* în relația de muncă se impune statuarea imperativă a obligației de fidelitate.

---

[1] A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Obligația de fidelitate*, în Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 116.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 318.

[3] A se vedea: Ș. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat – în dreptul român al muncii – a obligației de neconcurență pe durata existenței contractului individual de muncă sau a inserării într-un astfel de contract a clauzei de exclusivitate având un caracter relativ sau absolut*, în Dreptul, nr. 4/2008, p. 90; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2012, p. 318.

[4] Art. 53 din Constituție dispune: „(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav. (2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății".

În literatura juridică s-a exprimat şi punctul de vedere potrivit căruia „un angajator nu poate sancționa un salariat care s-a angajat la un concurent pornind, în mod generic, de la obligația de fidelitate, fiind necesar: fie ca salariatul să se oblige în mod expres la nonconcurență pe durata existenței contractului individual de muncă printr-un act adițional la contract, fie să fie astfel obligat în baza regulamentelor interne ale angajatorului sau în baza contractului colectiv de muncă"[1].

În acest context, apar ca necesare următoarele sublinieri:

- Aşa cum am evidențiat mai sus, angajatorul din sectorul privat poate renunța oricând la un drept legal constituit exclusiv în favoarea lui. Astfel, dacă acesta îşi dă acordul, salariatul poate să desfăşoare activități concurențiale atât pentru un alt angajator, cât şi în interes propriu, ca independent.

- În temeiul libertății contractuale, este util ca părțile, în funcție de specificul raportului de muncă, să concretizeze printr-un act adițional la contractul individual conținutul obligației legale de fidelitate[2]. În doctrina juridică s-a propus pentru circumstanțierea obligației legale de neconcurență aplicarea prin analogie a criteriilor legale prevăzute pentru clauza de neconcurență[3]. Materializarea acestei obligații nu constituie o condiție *sine qua non* pentru aplicabilitatea ei, efectele producându-se în virtutea legii.

- Cumulul de funcții/posturi este permis în temeiul art. 35 C. mun., condiționat de neconcurență față de primul angajator şi de respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile.

În concluzie, „legal, *salariatul este obligat să fie fidel, să fie loial, să se abțină de la orice act sau fapt care ar dăuna intereselor angajatorului său*"[4].

Dacă salariatul săvârşeşte acte sau fapte de concurență a angajatorului, îşi încalcă obligația legală de fidelitate, fapt ce poate antrena răspunderea disciplinară a salariatului.

În cazul funcționarilor publici operează *ex lege* atât obligația de loialitate [art. 7 alin. (1) din Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici[5]], cât şi obligația de confidențialitate [art. 7 alin. (2) lit. c) şi d), alin. (4) şi (5) din Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici; art. 46 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici]. Faptul că în sectorul public aceste obligații sunt stabilite imperativ prin lege rezidă din natura raportului de serviciu al funcționarului public, care este un agent al puterii publice, dar şi din faptul că raportul juridic de muncă prezintă particularități certe determinate de incidența unor norme de drept public.

b. Clauza de neconcurență (negociată)

Art. 21 alin. (1) C. mun. dispune: „La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze,

---

[1] A se vedea M. Volonciu, *Comentariu (la art. 21)*, în *„Codul muncii. Comentariu pe articole,* vol. I, *Articolele 1-107"*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, 2007, p. 115.

[2] În practica judiciară s-a reținut în acelaşi sens că obligația de fidelitate este o obligație principală pe durata executării contractului individual de muncă, iar părțile au dreptul de a o circumstanția având în vedere interesele lor specifice, angajatorul putând să îl remunereze suplimentar pe salariat pentru respectarea acestei obligații. – Dec. nr. 280 din 4 februarie 2010, C. Ap. Cluj, S. civ., de mun. şi asig. soc.

[3] A se vedea Ş. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat – în dreptul român al muncii – a obligației de neconcurență pe durata existenței contractului individual de muncă sau a inserării într-un astfel de contract a clauzei de exclusivitate având un caracter relativ sau absolute, loc. cit.*, pp. 93-96.

[4] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2012, p. 319.

[5] Republicată în M. Of. nr. 525 din 2 august 2007.

în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență".

Dacă pe parcursul executării contractului individual de muncă legiuitorul a stabilit obligația de fidelitate sub forma celor două subdiviziuni ale sale – neconcurența și confidențialitatea, pentru perioada ulterioară încetării contractului, este reglementată posibilitatea negocierii unei clauze de neconcurență pentru ca angajatorul să fie apărat de faptele de concurență ale salariatului[1].

---

[1] În dreptul francez, clauzele de neconcurență, tot mai frecvente, cuprind obligația salariatului de a nu face concurență angajatorului său pe durata executării contractului.

În Franța, în absența unei dispoziții legislative exprese cu privire la clauza de neconcurență, practicii judiciare i-a revenit obligația de a stabili condițiile de valabilitate, sancțiunile în cazul încălcării clauzei, precum și regulile de punere în aplicare. Convențiile colective pot completa jurisprudența în materie, în sensul stabilirii unor condiții mai restrictive pentru valabilitatea clauzelor.

Curtea de Casație franceză a afirmat constant faptul că o clauză de neconcurență este în principiu licită. După o perioadă în care a oscilat cu privire la condițiile de valabilitate, printr-o decizie de principiu – decizia Barbier (Cour de cassation, Chambre sociale, 10 iulie 2002, în „Recueil Dalloz", 2002, p. 2491, p. 3110), Curtea de Casație a subordonat legalitatea unei clauze de neconcurență de întrunirea a patru condiții: a) clauza trebuie să fie justificată de un interes legitim al angajatorului/al unității; b) clauza trebuie să fie limitată în timp și spațiu; c) clauza trebuie să permită salariatului să-și exercite atribuțiile potrivit calificării sale profesionale; d) în sfârșit, ea trebuie să conțină obligația angajatorului de a plăti salariatului o contraprestație bănească.

a) Cu privire la condiția existenței unui interes legitim al angajatorului, jurisprudența franceză a stabilit clar că angajatorul trebuie să dovedească existența unor riscuri specifice pe care le-ar putea suferi dacă salariatul ar presta aceeași activitate, concomitent, și pentru alt angajator. Este interesantă o soluție dată în acest sens, prin care s-a stabilit că o clauză prin care unui chelner i se interzice să presteze munca și pentru alt angajator este licită întrucât acesta are o relație cu clienții localului (Cour de cassation, Chambre sociale, 1 martie 1995, în „Revue de jurisprudence sociale nr. 4/1995, p. 377).

b) Prin decizia Barbier (mai sus menționată), Curtea de Casație franceză a decis că limitarea în timp și spațiu a interdicției de concurență sunt condiții cumulative (până la această decizie, jurisprudența franceză statuase asupra caracterului alternativ al celor două condiții pentru valabilitatea clauzei).

c) Clauza de neconcurență nu este valabilă dacă nu ține cont de specificul activității salariatului. În prezent, judecătorul francez acordă o importanță deosebită pregătirii profesionale a salariatului și cunoștințelor sale dobândite în practica sa pentru a determina dacă o asemenea clauză aduce atingere sau nu libertății muncii și dreptului salariatului de a-și exercita competențele (Cour de cassation, Chambre sociale, 20 noiembrie 2013, în „Revue de droit du travail" 1/2014, p. 32). Pentru aprecierea asupra îndeplinirii acestei condiții, jurisprudența a statuat asupra a doi parametri: pe de o parte, dacă activitatea interzisă salariatului reprezintă una din activitățile prestate de acesta doar în ultimii doi ani dintr-o carieră îndelungată, judecătorul ar trebui să considere că acea activitate nu este specifică salariatului și astfel, poate fi interzisă prin clauze de neconcurență; dimpotrivă, pe de altă parte, dacă activitatea interzisă era prestată de salaria de o perioadă îndelungată, judecătorul trebuie să considere că prin clauze de neconcurență i se aduce atingere libertății muncii și, ca urmare, trebuie să constate nulitatea clauzei. Interdicția de a presta o activitate precisă, restrânsă, nu trebuie considerată a fi ilicită. Această ultimă regulă nu se aplică acelor activități care corespund unor specialități limitate, caz în care nulitatea clauzei este reținută (cum ar fi în cazul unui programator, a unui specialist în fabricarea/pregătirea anumitor substanțe, un specialist în turism etc.).

d) Cu privire la condiția unei contraprestații bănești din partea angajatorului, în jurisprudența franceză s-a stabilit că: este o condiție esențială; nivelul ei poate fi stabilit prin contractul individual de muncă sau prin convenția colectivă; nu poate fi simbolică sau inclusă în remunerația lunară; nu poate fi condiționată de încetarea contractului din culpa angajatorului sau a salariatului; se poate prevedea o micșorare a contribuției în cazul în care contractul încetează din vina salariatului (Cour de cassation, Chambre sociale, 5 mai 2010, în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 7/2010, p. 599; Cour de cassation, Chambre sociale, 16 mai 2012, în „Revue de droit du travail" nr. 11/2012, p. 488; Cour de cassation, Chambre sociale, 22 iunie 2011, în „Droit social" nr. 12/2011, p. 1121; Cour de cassation, Chambre sociale, 16 mai 2012, în „Revue de droit du travail" nr. 11/2012, p. 488; Cour de cassation, Chambre sociale, 17 noiembrie 2010, în „Revue de droit du travail" nr. 9/2011, p. 110).

Sub aspectul naturii juridice, clauza de neconcurență are o natură contractuală, care își produce efectele numai după încetarea contractului individual de muncă dacă a fost inclusă în contract de către părți. Fiind o clauză numită, inserată în contractul individual de muncă, aceasta este o clauză de dreptul muncii[1].

Codul muncii nu se referă în mod expres la forma în care trebuie încheiată clauza de neconcurență. Consacrarea contractului valid încheiat doar în formă scrisă presupune că întregul conținut – atât clauzele esențiale, cât și clauzele neesențiale – trebuie să îmbrace forma prescrisă de lege. Forma scrisă este cerută *ad validitatem.*

Potrivit art. 21, clauza de neconcurență poate fi negociată fie cu ocazia încheierii contractului individual de muncă, fie ulterior, pe parcursul executării acestuia, prin încheierea unui act adițional[2]; ea nu poate fi subînțeleasă[3].

Existența acestei ultime condiții atribuie clauzei de neconcurență un caracter sinalagmatic. Astfel, angajatorul nu poate, în principiu, renunța unilateral la clauză pentru a se elibera de obligația de plată. Prin excepție, renunțarea la clauza de neconcurență este posibilă anterior încetării contractului individual de muncă și dacă a fost preavizată într-un termen rezonabil (de regulă, convențiile colective prevăd un termen de 15 zile). Cour de cassation, Chambre sociale, 20 noiembrie 2013, în „Revue de droit du travail" nr. 12/2014, p. 32.

În cazul neîndeplinirii acestor condiții, clauze este lovită de nulitate. Însă jurisprudența franceză a statuat că nulitatea poate fi constată numai în favoarea salariatului; numai salariatul este cel care poate invoca nulitatea acestei clauze dacă i se aduce atingere libertății de a munci. Nulitatea produce efecte numai pentru viitor; salariatul poate să păstreze sumele obținute în cazul în care a respectat obligația de neconcurență. Nulitatea invocată de angajator este inadmisibilă. Printr-o decizie recentă, Curtea de Casație franceză a hotărât că instanța de fond, în acțiunile de constatare a nulității clauzei de neconcurență, poate să decidă revizuirea ei și aplicarea limitată (spre exemplu, dacă zona geografică a fost prea mare să dispună restrângerea acesteia; dacă durata perioadei de neconcurență a fost excesiv de mare stabilită să stabilească o perioadă mai scurtă) dacă salariatul a solicitat constatarea nulității clauzei (Cour de cassation, Chambre sociale, 12 octombrie 2011, în „Droit social" nr. 9/2011, p. 198).

Atrage atenția orientarea practicii judiciare franceze în ceea ce îl privește pe noul angajator. Astfel, în general, judecătorii fac distincție între ipoteza în care noul angajator a cunoscut sau a ignorat existența obligației de neconcurență a salariatului. Dacă noul angajator nu a cunoscut existența unei obligații de neconcurență a salariatului nu poate fi antrenată răspunderea sa civilă. Dimpotrivă, dacă noul angajator a cunoscut existența unei obligații care interzicea salariatului să lucreze pentru el, în condițiile valabilității clauzei de neconcurență, poate fi antrenată răspunderea sa juridică față de vechiul angajator al salariatului, indiferent dacă a luat la cunoștință înainte de încheierea contractului sau ulterior acestui moment. În această ultimă situație, angajatorul poate fi obligat să repare prejudiciile primului angajator dacă nu a încetat relația de muncă îndată ce a luat la cunoștință de existența clauzei. Răspunderea celui de al doilea angajator este o răspundere delictuală, antrenată în temeiul art. 1383 C. civ. fr., instanța competentă fiind cea de drept comun (Chambre commerciale de la Cour de cassation, 14 mai 2013).

Pentru analiza aspectelor teoretice și practice asupra clauzei de neconcurență din dreptul francez, a se vedea: Y. Serra, *L'autonomie de la clause de non-concurence post-contractuelle en droit du travail,* în vol. *Étude sur le droit de la concurrence,* de Y. Serra, Dalloz, 2006, p. 199; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 206-220. Referitor la clauza de neconcurență în dreptul german a se vedea M. Țichindelean, *Clauza de neconcurență în dreptul muncii german,* în RDC nr. 3/1999, p. 9 și urm.

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2012, p. 328.

[2] În literatura juridică s-a arătat că o clauză de neconcurență poate fi negociată și în cuprinsul actului de încetare a contractului individual de muncă. A se vedea M. Volonciu, *Comentariu (la art. 21)* în *„Codul muncii. Comentariu pe articole,* vol. I, *Articolele 1-107",* de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.,* 2007, p. 112.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2012, p. 322.

Spre deosebire de obligația de neconcurență, care are un conținut generic, conținutul clauzei de neconcurență este determinat de legiuitor. Pentru a produce efecte, **clauza trebuie să cuprindă în mod concret:**

1. Activitățile care îi sunt interzise salariatului la data încetării contractului.

Potrivit art. 23 C. mun., clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține. O clauză de exclusivitate este nelegală[1].

Activități interzise trebuie să fie într-o concurență reală cu activitatea prestată de salariat la angajatorul său. Acestea pot fi aceleași sau suplimentare față de cele cuprinse în obligația legală de fidelitate, existente pe durata executării contractului individual de muncă.

Întrucât norma nu prevede, apreciem că această clauză poate viza interzicea desfășurării anumitor atribuții sau funcții, atât de conducere, cât și de execuție.

Clauza de neconcurență nu apare așadar ca o limitare absolută a dreptului de muncă al salariatului, ci numai în limitele și în condițiile stabilite de lege.

2. Terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității.

Terții sunt persoanele fizice sau persoanele juridice în favoarea cărora se interzice prestarea activității. În practică stabilirea terților este destul de greu de realizat întrucât în condițiile economiei de piață, comercianții nu au stabilitate, iar pe de altă parte trebuie respectat principiul libertății de a munci a salariatului. S-a propus ca terții să fie stabiliți fie în concret, nominal, fie pe domenii de activitate.

3. Aria geografică în care salariatul poate fi în reală concurență cu angajatorul.

Stabilirea ariei geografice se află în strânsă legătură cu terții în favoarea cărora este interzisă activitatea, dar și cu aria geografică în care desfășoară activitatea angajatorul.

În mod firesc, efectele clauzei de neconcurență nu pot depăși teritoriul României, dar nici nu se pot extinde la întreg teritoriul țării întrucât s-ar aduce atingere libertății de a munci.

Așadar, salariatului îi este interzisă desfășurarea activităților în zona geografică în care îl poate concura efectiv pe angajatorul său.

4. Cuantumul lunar al indemnizației de neconcurență.

În schimbul obligației sale de neconcurență, salariatul are dreptul la plata unei indemnizații, cuantumul acesteia trebuie prevăzut în cuprinsul clauzei. Indemnizația reprezintă o contraprestație pentru restrângerea libertății de a munci a fostului salariat.

Cuantumul indemnizației de neconcurență reprezintă, potrivit art. 21 alin. (4) C. mun., o cheltuială efectuată de angajator, care are natură salarială, plătită lunar după încetarea contractului individual de muncă, fostului salariat. Aceasta se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale celui în cauză din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă. În situația în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, indemnizația lunară de neconcurență se

[1] A se vedea Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, p. 65.

calculează având ca bază media veniturilor salariale brute cuvenite salariatului pe durata contractului respectiv.

Din punct de vedere fiscal, indemnizația reprezintă:

- pentru angajator, o cheltuială deductibilă din calculul profitului impozabil;
- pentru salariat, un venit pentru care trebuie să plătească impozit aferent, potrivit Codului fiscal.

5. Perioada pentru care își produce efectele clauza.

Potrivit art. 22 alin. (1) C. mun., clauza de neconcurență produce efecte după încetarea contractului pentru o perioadă de maximum 2 ani, independent de funcția, de conducere sau de execuție, ocupată de salariat sau de tipul și numărul activităților interzise. Durata pentru care produce efecte clauza se negociază de părți.

Clauza de neconcurență nu mai produce efecte în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă se produce:

➢ de drept, în temeiul art. 56 alin. (1) C. mun., cu excepția următoarelor cazuri:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare – lit. c);
- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare – lit. e);
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de liberate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești – lit. f);
- de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei – lit. g);
- de la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată – lit. i).

Așadar, conform art. 22 alin. (2) C. mun., deși contractul individual de muncă încetează de drept, clauza de neconcurență își produce efectele pentru termenul stabilit de părți (de maximum 2 ani) în cazurile prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i).

➢ din inițiativa angajatorului, ca urmare a concedierii salariatului pentru motive care nu țin de persoana sa, în temeiul art. 65 alin. (1) C. mun.

În doctrină[1], se apreciază că efectele clauzei de neconcurență nu se produc nici în cazul în care încetarea contractului individual de muncă se produce prin demisia salariatului fără preaviz deoarece angajatorul este cel care nu-și îndeplinește obligațiile asumate prin contract, în temeiul art. 81 alin. (8) C. mun. Această excepție este justificată datorită faptului că încetarea contractului individual de muncă este o consecință a atitudinii culpabile a angajatorului, de neîndeplinire a propriilor obligații.

În temeiul art. 23 alin. (2) C. mun., clauza de neconcurență poate fi supusă controlului judiciar, la solicitarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă. Instanța poate diminua efectele clauzei de neconcurență, putând interveni asupra tuturor elementelor clauzei: durată, activități interzise, terți, aria geografică, cuantumul indemnizației.

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 345.

Încetarea clauzei de neconcurență intervine:

- la data expirării perioadei negociate de părți;

- la data acordului părților cu privire la stingerea efectelor. Clauza de neconcurență nu poate fi denunțată unilateral de niciuna dintre părți întrucât a fost introdusă în contract prin acordul angajatorului și salariatului[1].

După încetarea contractului individual de muncă, încălcarea clauzei de neconcurență are următoarele consecințe:

1. Dacă fostul angajator este cel care nu își îndeplinește obligația de plată a indemnizației de neconcurență, total sau parțial, situație nereglementată expres de Codul muncii, se admite că fostul salariat poate să opteze[2]:

- fie să se considere eliberat de obligația de a nu face asumată și să înceapă desfășurarea activităților interzise în favoarea oricărei persoane fizice sau juridice;

- fie să formuleze acțiune în instanță împotriva fostului angajator prin care să solicite obligarea acestuia la plata indemnizației.

2. Dacă fostul salariat nu își respectă obligația de a nu-l concura pe angajator, art. 24 C. mun. prevede că: „nerespectarea, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului".

Fiind o clauză de dreptul muncii, ca natură juridică, litigiul declanșat este unul de dreptul muncii. În consecință, obligația de a dovedi încălcarea clauzei de neconcurență, vinovăția, întinderea prejudiciului suferit, precum și legătura de cauzalitate aparține fostului angajator.

În situația în care angajatorul a achitat indemnizația de neconcurență are dreptul la restituirea acesteia.

Acoperirea prejudiciului suferit se va face cu respectarea normelor specifice privind răspunderea patrimonială a salariaților. Astfel, fostul salariat poate fi obligat la acoperirea prejudiciului material și direct, atât al prejudiciului efectiv, cât și al celui nerealizat, conform art. 254 C. mun.

3. Subliniem că nu poate fi antrenată răspunderea disciplinară întrucât a încetat calitatea de salariat, calitatea fără de care nu există, legal, abatere disciplinară.

c. Concurența neloială a salariatului în situațiile enunțate în cuprinsul Legii nr. 11/1991 a concurenței neloiale

Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale prevede următoarele fapte care pot fi săvârșite de un salariat sau fost salariat în raport cu angajatorul său:

- oferirea serviciilor de către salariatul exclusiv al unui comerciant unui concurent ori acceptarea unei asemenea oferte – art. 4 lit. a) din Lege;

---

[1] În practică s-a susținut că efectele clauzei de neconcurență sunt favorabile angajatorului, clauza fiind un instrument de protecție a intereselor sale, a afacerii sale. În acest sens, s-a apreciat că angajatorul ar putea oricând să denunțe clauza, dacă i-ar deveni inutilă, mai ales în situația în care angajatorul își schimbă obiectul de activitate. Prin Decizia nr. 1277/2010, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 21-24 C. mun. (publicată în M. Of. nr. 52 din 20 ianuarie 2011), arătând că încheierea, modificarea și încetarea clauzei de neconcurență trebuie dă fie determinate de voința concordantă a angajatorului și angajatului; angajatorul poate să opteze pentru activarea sau nu a clauzei dacă în conținutul clauzei s-a înscris un astfel de drept de opțiune al angajatorului.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 328; O. Ținca, *Observații referitoare la unele clauze din contractul individual de muncă,* în RRDM nr. 3/2010, p. 24.

- divulgarea, achiziționarea sau folosirea unui secret comercial de către un comerciant sau un salariat al acestuia, fără consimțământul deținătorului legitim al respectivului secret comercial și într-un mod contrar uzanțelor comerciale cinstite – art. 4 lit. b) din Lege;

- deturnarea clientelei unui comerciant prin folosirea legăturilor stabilite cu aceasta clientela în cadrul funcției deținute anterior la acel comerciant – art. 4 lit. b) din Lege;

- concedierea sau atragerea unor salariați ai unui comerciant în scopul înființării unei societăți concurente care sa capteze clienții acelui comerciant sau angajarea salariaților unui comerciant în scopul dezorganizării activității sale – art. 4 lit. h) din Lege.

În aceste ipoteze, poate fi antrenată răspunderea disciplinară (dacă fapta este săvârșită pe durata executării contractului individual de muncă), răspunderea patrimonială pentru daunele materiale sau morale produse, răspunderea contravențională sau penală, după caz. Menționăm că sancțiunea contravențională poate fi aplicată cumulat cu sancțiunea disciplinară și independent dacă a fost inserată sau nu o clauză de neconcurență în contractul individual de muncă.

C. Clauza de mobilitate

Funcția/postul pentru care se încheie contractul individual de muncă poate să implice prestarea muncii într-un loc fix sau, prin specificul său, deplasări obligatorii ale salariatului în scopul realizării sarcinilor de serviciu. În acest caz, potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) C. mun., în lipsa unui loc de muncă fix se poate stabili, de la bun început, la încheierea contractului individual de muncă – sau, schimbându-se datele inițiale, pe parcursul executării lui – faptul că salariatul va presta munca în diferite locuri (deplasările de serviciu apar ca specifice și normale pentru funcția/postul salariatului). Acest aspect se înscrie în clauza privind felul muncii.

În ipoteza în care atribuțiile specifice postului nu presupun o mobilitate, dar salariatul acceptă anticipat că va avea modificări ale locului de muncă, părțile pot negocia o clauză de mobilitate[1]. Prin clauza de mobilitate, conform art. 25 alin. (1) C. mun., părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Clauza de mobilitate poate fi negociată cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau ulterior, pe parcursul executării acestuia, prin act adițional.

Nerespectarea de către salariat a clauzei de mobilitate poate antrena răspunderea disciplinară sau, după caz, răspunderea patrimonială în timp ce nerespectarea de către angajator a obligațiilor sale poate atrage răspunderea patrimonială.

---

[1] A.G. Uluitu, *Clauza de mobilitate,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 185.

În dreptul francez, clauza de mobilitate geografică nu a fost acceptată inițial de practica judiciară ca fiind valabilă, însă printr-o decizie din 19 mai 2004, Curtea de Casație franceză s-a remarcat o evoluție jurisprudențială: stabilirea unei limite geografice în interiorul căreia angajatorul poate dispune salariatului deplasarea pentru îndeplinirea activităților constituie o condiție pentru validitatea clauzei de mobilitate – Semaine sociale Lamy, 2004, nr. 1171, p. 12. Ca urmare, clauza de mobilitate este valabilă doar dacă este definită aria geografică în care se poate aplica.

D. Clauza de confidențialitate

Așa cum am arătat, obligația de confidențialitate reprezintă o componentă a obligației denumită generic obligația de fidelitate[1].

Art. 39 alin. (2) lit. f) C. mun. prevede că salariatul are obligația de a respecta secretul de serviciu. De cealaltă parte, angajatorului îi revine, potrivit art. 40 alin. (2) lit. i) C. mun., obligația de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Prin clauza de confidențialitate, potrivit art. 26 alin. (1) C. mun., părțile convin ca pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

a) Clauza de confidențialitate nu trebuie confundată cu obligația legală de a nu divulga „informațiile clasificate" și „secretele de serviciu". Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate[2] stabilește trei clase de secretizare a informațiilor[3]:

- informații secrete de stat[4];

---

[1] *Supra,* clauza de neconcurență.

[2] Publicată în M. Of. nr. 248 din 12 aprilie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

[3] Principalele obiective ale protecției informațiilor clasificate – conform art. 4 din Legea nr. 182/2002 – sunt: protejarea informațiilor clasificate împotriva acțiunilor de spionaj, compromitere sau acces neautorizat, alterării sau modificării conținutului acestora, precum și împotriva sabotajelor ori distrugerilor neautorizate; realizarea securității sistemelor informatice și de transmitere a informațiilor clasificate. Măsurile ce decurg din aplicarea legii sunt destinate: să prevină accesul neautorizat la informațiile clasificate; să identifice împrejurările, precum și persoanele care, prin acțiunile lor, pot pune în pericol securitatea informațiilor clasificate; să garanteze că informațiile clasificate sunt distribuite exclusiv persoanelor îndreptățite, potrivit legii, să le cunoască; să asigure protecția fizică a informațiilor, precum și a personalului necesar protecției informațiilor clasificate (art. 5 din Legea nr. 182/2002). Persoanele care vor avea acces la informații clasificate secrete de stat sunt verificate, în prealabil, cu privire la onestitatea și profesionalismul lor, referitoare la utilizarea acestor informații [art. 7 alin. (1) din Legea nr. 182/2002].

[4] În categoria informațiilor secrete de stat sunt cuprinse – conform art. 17 din Legea nr. 182/2002 – cele care reprezintă sau care se referă la: sistemul de apărare a țării și elementele de bază ale acestuia, operațiile militare, tehnologiile de fabricație, caracteristicile armamentului și tehnicii de luptă utilizate exclusiv în cadrul elementelor sistemului național de apărare; planurile, precum și dispozitivele militare, efectivele și misiunile forțelor angajate; cifrul de stat și alte elemente criptologice stabilite de autoritățile publice competente, precum și activitățile în legătură cu realizarea și folosirea acestora; organizarea sistemelor de protecție și apărare a obiectivelor, sectoarelor și la rețelele de calculatoare speciale și militare, inclusiv la mecanismele de securitate a acestora; datele, schemele și programele referitoare la sistemele de comunicații și la rețelele de calculatoare speciale și militare, inclusiv la mecanismele de securitate a acestora; activitatea de informații desfășurată de autoritățile publice stabilite prin lege pentru apărarea țării și siguranța națională; mijloacele, metodele, tehnica și echipamentul de lucru, precum și sursele de informații specifice, folosite de autoritățile publice care desfășoară activitate de informații; hărțile, planurile topografice, termogramele și înregistrările aeriene efectuate la scări de zbor mai mari de 1:20.000, pe care sunt reprezentate elementele de conținut sau obiective clasificate secrete de stat; studiile, prospecțiunile geologice și determinările gravimetrice cu densitate mai mare de un punct pe kilometru pătrat, prin care se evaluează rezervele naționale de metale și minereuri rare, prețioase, disperse și radioactive, precum și datele și informațiile referitoare la rezervele materiale, care sunt în competența Administrației Naționale a Rezervelor de Stat; sistemele și planurile de alimentare cu energie electrică, energie termică, apă și alți agenți necesari funcționării obiectivelor clasificate secrete de stat; activitățile științifice, tehnologice sau economice și investițiile care au legătură cu siguranța națională ori cu apărarea națională sau prezintă importanță deosebită pentru interesele economice și tehnico-științifice ale României; cercetările științifice în domeniul tehnologiilor nucleare, în afara celor fundamentale, precum și programele pentru protecția

- informații secrete de serviciu;
- informații publice (nesecrete).

Protecția informațiilor secrete de stat este o obligație ce revine persoanelor autorizate care le emit, le gestionează sau care intră în posesia acestora (art. 16 din Legea nr. 182/2002).

Informațiile secrete de serviciu se stabilesc, potrivit art. 31 din Legea nr. 182/2002, de conducătorul persoanei juridice. Aceste informații trebuie să cuprindă pe fiecare pagină și mențiunea *„personal"* când sunt destinate strict unor persoane anume determinate. Conducătorii autorităților și instituțiilor publice, ai agenților economici cu capital integral sau parțial de stat și ai altor persoane juridice de drept public ori privat sunt obligați să stabilească informațiile care constituie secrete de serviciu și regulile de protecție a acestora, să coordoneze activitatea și să controleze măsurile privitoare la păstrarea secretului de serviciu, potrivit competențelor, în conformitate cu normele stabilite prin hotărâre a Guvernului (art. 32 din Legea nr. 182/2002)[1].

Conform art. 33 din Legea nr. 182/2002, este interzisă clasificarea ca secrete de serviciu a informațiilor care, prin natura sau conținutul lor, sunt destinate să asigure informarea cetățenilor asupra unor probleme de interes public sau personal, pentru favorizarea ori acoperirea eludării legii sau obstrucționarea justiției.

Accesul la informații secrete de stat și de serviciu este permis numai în baza unei autorizații scrise, eliberate de conducătorul persoanei juridice care deține astfel de informații, după notificarea prealabilă la Oficiul Registrului Național al Informațiilor Secrete de Stat.

Obligația legală de confidențialitate vizează informațiile secrete de serviciu.

Obligația de confidențialitate cu privire la anumite informații poate fi stabilită și prin alte ace normative. Spre exemplu, potrivit art. 8 din O.U.G. nr. 96/2003, angajatorul are obligația de a păstra confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și de a nu denunța aceasta altor salariați decât cu acordul scris al salariatei, și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Dreptul de a avea acces la informațiile de interes public este garantat prin lege.

b) Conținutul clauzei de confidențialitate poate cuprinde mai multe informații decât cele cuprinse în conceptele de „informații clasificate" și „secrete de serviciu"[2], care depășesc cadrul obligației legale de confidențialitate. Nu pot face obiectul clauzei de confidențialitate date și informații la care se referă Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public.

și securitatea materialelor și a instalațiilor nucleare; emiterea, imprimarea bancnotelor și baterea monedelor metalice, machetele emisiunilor monetare ale Băncii Naționale a României și elementele de siguranță ale însemnelor monetare pentru depistarea falsurilor, nedestinate publicității, precum și imprimarea și tipărirea hârtiilor de valoare de natura titlurilor de stat, a bonurilor de tezaur și a obligațiunilor de stat; relațiile și activitățile externe ale statului român, care, potrivit legii, nu sunt destinate publicității, precum și informațiile altor state sau organizații internaționale, față de care, prin tratate ori înțelegeri internaționale, statul român și-a asumat obligația de protecție.

[1] Neglijența în păstrarea informațiilor secrete de serviciu atrage, potrivit legii penale, răspunderea persoanelor vinovate.

[2] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 335.

Clauza (negociată) de confidențialitate trebuie să determine limitele obligației de confidențialitate și categoria de informații pe care angajatorul și salariatul le apreciază a fi confidențiale.

Din formularea textului legal rezultă că inserarea clauzei de confidențialitate în contractul individual de muncă produce efecte juridice pentru ambele părți contractante.

Angajatorul stabilește pentru salariat care sunt informațiile sau datele suplimentare pe care trebuie să nu le divulge, iar salariatul, la rândul său, poate stabili sfera informațiilor de care angajatorul a luat la cunoștință cu ocazia încheierii sau executării contractului individual de muncă și pe care nu le poate comunica. Salariatul își poate asuma obligațiile cu titlu gratuit sau cu titlu oneros[1].

Clauza de confidențialitate produce efecte pe toată durata de executare a contractului individual de muncă, inclusiv în cazul în care acesta a fost modificat sau efectele sale au fost suspendate.

Mai mult, confidențialitatea își poate extinde efectele și după încetarea contractului individual de muncă, ca efect al clauzei de confidențialitate. Pentru a produce efecte după această dată, clauza trebuie să fie încheiată pe durata executării contractului, înainte de încetarea sa[2].

Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese [art. 26 alin. (2) C. mun.]. Acoperirea prejudiciului se face în temeiul răspunderii patrimoniale de dreptul muncii, inclusiv în ipoteza în care încălcarea clauzei se face ulterior încetării contractului individual de muncă.

Pe durata executării contractului individual de muncă, încălcarea clauzei de confidențialitate poate antrena atât răspunderea patrimonială, cât și pe cea disciplinară (fiind încălcată o clauză contractuală), dacă sunt îndeplinite condițiile legale.

6.3. Clauze specifice nenumite

Clauzele nenumite reprezintă acele dispoziții contractuale, neprevăzute în acte normative, stabilite în temeiul principiului libertății de voință, prin acordul de voință al părților și care produc efecte față de acestea în măsura în care sunt negociate cu respectarea prevederilor legale.

În decursul timpului, practica judiciară și doctrina de specialitate[3] recunosc o serie de clauze nenumite în contractele individuale de muncă, și anume: clauza privind drepturile de proprietate individuală, clauza de conștiință, clauza de obiectiv, clauza de performanță, clauza de stabilitate, clauza de risc, clauza de restricție de timp liber, clauza de delegare de atribuții etc.

---

[1] A.G. Uluitu, *Clauza de confidențialitate,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 46-47.

[2] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 336.

[3] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 355 și urm.; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. jurisprudență,* ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 396 și urm.; B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învățământul economic, loc. cit.*, pp. 82-83; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, loc. cit.*, p. 175 și urm.; O. Macovei, *Conținutul contractului individual de muncă, loc. cit.*, 2004, p. 297 și urm.; O. Ținca, *Observații referitoare la unele clauze specifice din contractul individual de muncă,* în RRDM nr. 4/2008, p. 17 și urm.

A. Clauza privind drepturile de proprietate intelectuală[1]

Potrivit Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe[2] şi a Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenţie[3], drepturile de proprietate includ:

- drepturile de autor;
- drepturile de proprietate industrială.

Potrivit Legii nr. 8/1996, drepturile patrimoniale de utilizare şi exploatare a unei opere (literare, artistice, plastice, fotografice sau informatice) aparţin autorului operei respective[4]. Drepturile patrimoniale pot forma obiectul unei clauze de cesiune.

În ipoteza în care salariatul este autorul, drepturile patrimoniale asupra operelor create în executarea contractului individual de muncă, aparţin acestuia. Prin clauză contractuală, salariatul poate să cedeze drepturile patrimoniale către angajator. Cesiunea poate fi făcută, potrivit legii, pe un termen de 3 ani de la data predării operei [art. 44 alin. (1) din Legea nr. 8/1996]. La expirarea termenului prevăzut în clauza contractuală sau a celui maxim legal prevăzut de 3 ani, drepturile patrimoniale revin autorului operei, deci salariatului.

În cazul realizării de către salariat a unui program pentru calculator în realizarea atribuţiilor de serviciu sau din dispoziţia angajatorului, drepturile patrimoniale aparţin angajatorului, dacă nu există o clauză contractuală contrară. Aceeaşi este situaţia şi cu privire la drepturile de autor asupra unei opere fotografice.

În cazul invenţiilor, art. 5 din Legea nr. 64/1991, prevede că, în lipsa unei prevederi contractuale mai avantajoase, dacă inventatorul este salariat, dreptul la brevetul de invenţie aparţine:

a) unităţii, pentru invenţiile realizate de salariat în exercitarea unui contract de muncă ce prevede o misiune inventivă încredinţată în mod explicit, care corespunde cu funcţiile sale; inventatorul beneficiază de o remuneraţie suplimentară stabilită prin contract;

b) salariatului, pentru invenţiile realizate de către acesta fie în exercitarea funcţiei sale, fie în domeniul activităţii unităţii, prin cunoaşterea sau folosirea tehnicii ori mijloacelor specifice ale unităţii sau ale datelor existente în unitate, fie cu ajutorul material al acesteia, în lipsa unei prevederi contractuale contrare. În această situaţie, salariatul poate să încheie un contract privind invenţia sa, cu obligaţia de a respecta dreptul de preferinţă al unităţii unde s-a realizat invenţia brevetată, drept care trebuie exercitat în termen de 3 luni de la oferta salariatului. Dacă angajatorul acceptă oferta salariatului, se va încheia un act adiţional la contractul individual de muncă.

Dacă invenţia rezultă dintr-un contract de cercetare, în lipsa unei clauze contrare, dreptul la brevet de invenţie aparţine unităţii care a comandat cercetarea, inventatorul având dreptul la o remuneraţie suplimentară stabilită prin act adiţional la contract.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 357-358; A.G. Uluitu, *Clauza privind drepturile de proprietate intelectuală,* în *Dicţionar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 62-63.

[2] Publicată în M. Of. nr. 60 din 26 martie 2006, cu modificările şi completările ulterioare.

[3] Republicată în M. Of. nr. 541 din 8 august 2007, cu modificările şi completările ulterioare.

[4] A. Circa, *Protecţia drepturilor intelectuale. Actualităţi şi perspective,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 154 şi urm.

BCU IAŞI - CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

B. Clauza de conştiinţă[1]

Art. 29 alin. (1) şi (2) din Constituţia României dispune că: „libertatea gândirii şi a opiniilor, precum şi libertatea credinţelor religioase nu pot fi îngrădite sub nicio formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credinţă religioasă, contrare convingerilor sale". Pornind de la această bază legală, părţile contractului individual de muncă pot încheia o clauză de conştiinţă prin care salariatul să poată refuza executarea unui ordin legal de serviciu, refuz întemeiat pe principiile sale, pe raţiunile sale.

Clauza de conştiinţă poate fi negociată cu ocazia încheierii contractului sau ulterior, printr-un act adiţional la contract şi trebuie să cuprindă o detaliere concretă, amănunţită, a motivelor care îl îndreptăţesc pe salariat sa refuze ordinul legal de serviciu pe motiv de conştiinţă. Raţiunile care pot face obiectul clauzei de conştiinţă pot fi de ordin: moral, ştiinţific, politic, religios sau de politeţe[2].

Clauza de conştiinţă produce efecte după cum urmează:

➢ *Pentru salariat*, în principal, care poate refuza executarea unui ordin de serviciu legal dat. În cazul dat, refuzul nu poate constitui motiv de sancţionare disciplinară[3], clauza protejându-l pe salariatul care dovedeşte existenţa unui motiv de conştiinţă. Clauza nu vizează ordinele nelegale dispuse de angajator întrucât acestea pot fi refuzate fără consecinţe asupra salariatului. Conţinutul clauzei de conştiinţă este totuşi limitat cu privire la obligaţiile legale impuse printr-o normă imperativă, care trebuie executate.

➢ *Pentru angajator* (într-o mai mică măsură), care nu va da dispoziţii ce ar putea fi refuzate pe obiecţii de conştiinţă şi, în consecinţă, ar afecta activitatea.

Totuşi, salariatul nu poate refuza executarea unei obligaţii legale imperative chiar în situaţia în care are negociată o astfel de clauză.

Clauza de conştiinţă nu duce la naşterea vreunui avantaj pecuniar pentru niciuna dintre părţile contractului.

În concluzie, subliniem faptul că refuzul executării ordinului legal nu poate fi justificat de o simplă contrarietate de păreri între salariat şi angajator întrucât salariatul fiind subordonat angajatorului, trebuie să îl execute. Refuzul trebuie să se bazeze realmente de obiecţia de conştiinţă[4], care trebuie dovedită de către salariat.

C. Clauza de obiectiv

Clauza de obiectiv reprezintă acea stipulaţie contractuală prin care salariatul îşi asumă obligaţia de a realiza un obiectiv concret, un rezultat determinat, identificat încă din

---

[1] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Inserarea clauzei de conştiinţă în unele contracte individuale de muncă,* în Dreptul nr. 2/1999, p. 57; O. Ţinca, *Unele clauze specifice contractului individual de muncă, loc. cit.*, pp. 60-61; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 359.

[2] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, *loc. cit.*, 2003, p. 437; A.G. Uluitu, *Clauza privind drepturile de proprietate intelectuală,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 47-48.

[3] În lipsa unei clauze de conştiinţă, neexecutarea atribuţiilor de serviciu sau a unui ordin legal se serviciu poate antrena sancţionarea disciplinară a salariatului respectiv.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. şi adăug., ed. a III-a rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 360.

momentul încheierii contractului sau ulterior. Pentru a produce efecte obiectivul de realizat trebuie să fie posibil şi determinat[1].

În cazul atingerii obiectivului negociat, angajatorul poate acorda anumite avantaje salariatului, în bani sau în natură. Neîndeplinirea rezultatului nu poate atrage în mod direct încetarea contractului individual de muncă sau motiv de sancţionare disciplinară, dar poate constitui un element de apreciere profesională a salariatului[2].

Clauza de obiectiv poate fi însoţită de o clauză de performanţă prin care se stabileşte ca obiectivul de realizat să respecte anumite standarde calitative/cantitative.

Clauza de obiectiv nu se confundă cu norma de muncă, care vizează aspecte cantitative ale muncii salariatului.

Clauza de obiectiv poate fi negociată alături de obiectivele de performanţă individuală stabilite unilateral de angajator. Acestea nu se exclud, clauza de obiectiv le poate completa sau substitui[3].

D. Clauza de stabilitate[4]

Clauza de stabilitate[5] presupune că angajatorul se obligă să garanteze salariatului menţinerea acestuia o perioadă certă de timp în funcţia sau postul pe care îl ocupă. Scopul clauzei de stabilitate este acela ca angajatorul să nu modifice sau să înceteze contractul individual de muncă ca urmare a voinţei sale, garantând astfel salariatului o stabilitate relativă la locul de muncă. Prin clauza de stabilitate pot fi negociate condiţiile în care angajatorul garantează stabilitatea, respectiv perioada de timp pentru care se obligă să menţină postul, cazurile în care ar putea dispune încetarea contractului individual de muncă,

---

[1] În Franţa, obligaţia de a presta munca este calificată ca fiind o obligaţie de mijloace. De aceea, se apreciază că atunci când obiectul unui contract îl reprezintă ajungerea la un rezultat, subordonarea este exclusă, iar contractul nu poate fi un contract de muncă; cele două aspecte – obţinerea unui rezultat şi contractul de muncă – fiind contradictorii. Orice prevedere contractuală prin care salariatul s-ar obliga să ajungă la un rezultat este apreciată a fi nulă; astfel, realizarea unui obiectiv nu poate fi o obligaţie asumată de salariat, a cărei neîndeplinire să fie considerată de angajator ca o abatere disciplinară sau ca o necorespundere profesională. Mai mult, Curtea de Casaţie a arătat că neîndeplinirea rezultatului, de regulă, nu poate să constituie un motiv de concediere. Astfel, în ciuda importanţei practice şi a presiunii pe care o pot genera faţă de anumiţi salariaţi, obiectivele precise au, din punct de vedere juridic, o valoare limitată, indiferent că sunt stabilite unilateral de angajator sau prin acordul părţilor. În prezent, se admite că un obiectiv poate fi o condiţie pentru acordarea unei prime şi în raport cu rezultatele să se calculeze remuneraţia astfel datorată. – G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 644-645.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat de drept al muncii,* Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 288.

[3] A.G. Uluitu, *Clauza de obiectiv,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 57-58.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 360-361; M. Gheorghe, *Consideraţii privind clauza de stabilitate şi de formare profesională în contractul individual de muncă,* în RRDM nr. 10/2013, pp. 18-21; A.G. Uluitu, *Clauza de stabilitate,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 57-58.

[5] În prezent, legislaţia muncii asigură o stabilitate relativă a salariatului la locul de muncă, prin menţinerea regulii de încheie a contratului individual de muncă pe o durată nedeterminată de timp şi numai, prin excepţie, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege, posibilitatea încheierii pe durată determinată (art. 12 C. mun.).

consecințele încălcării obligațiilor asumate. Această clauză poate fi inserată în contractele încheiate pe durată nedeterminată și, deopotrivă, având în vedere extinderea lor în condițiile legale actuale, și în cele pe durată determinată.

Clauza de stabilitate produce următoarele efecte:

- angajatorul nu poate să îl concedieze pe salariat pe durata stabilită, decât în cazurile care au ca temei vinovăția salariatului, respectiv concedierea disciplinară;

- interdicția de concediere din partea angajatorului nu implică pentru salariat obligații suplimentare;

- dacă angajatorul dispune încetarea contractului individual de muncă, înainte de expirarea perioadei stabilite, salariatul are dreptul de a solicita, pe calea instanțelor judecătorești, despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, dar și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, de la momentul concedierii până la data la care producea efecte clauza[1];

- salariatul poate avea oricând inițiativa încetării contractului individual de muncă. În contextul dispozițiilor cuprinse în art. 38 C. mun. (potrivit căruia salariații nu pot renunța la drepturile recunoscute legal), o clauza de stabilitate care implică și obligația salariatului de a nu demisiona apare a fi ilegală[2]. Prin clauza de stabilitate salariatul nu ar putea să își asume obligația de a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o anumită perioadă în schimbul unei indemnizații[3] întrucât încetarea contractului individual de muncă urmare a voinței unilaterale a salariatului, prin demisie, reprezintă un drept recunoscut acestuia, drept care nu poate forma obiectul vreunei tranzacții.

- este posibil ca angajatorul să ofere salariatului anumite bonusuri sau prime după trecerea unei perioade de timp (spre exemplu, prime anuale) pentru a recompensa faptul că salariatul și-a păstrat locul de muncă, că a rămas fidel, stabil angajatorului.

Logic, clauza de stabilitate poate produce efecte doar pentru perioada de valabilitate a contractului individual de muncă pe durată determinată; ea nu se suprapune integral cu perioada de încheiere a contractului pe durată determinată, ci vizează o parte din această durată.

---

[1] Cu privire la despăgubiri, a se vedea M. Gheorghe, *Considerații privind clauza de stabilitate și de formare profesională în contractul individual de muncă, loc. cit.*, p. 20.

În practica relațiilor de muncă din Franța, clauza de stabilitate, nereglementată legal, este întâlnită atât în contractele de muncă pe durată determinată, cât și în cele pe durată nedeterminată. Nerespectarea de către angajator a unei astfel de clauze, dă dreptul salariatului de a solicita despăgubiri egale cu drepturile salariale pe care le-ar fi obținut până la sfârșitul perioadei de „garanție". Aceste despăgubiri se acordă cumulativ cu cele prevăzute de lege pentru concedierea salariatului. – Cour de cassation, Chambre sociale, 28 februarie 2006, „Revue de jurisprudence sociale" 5/2006, p. 584.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 361; O. Ținca, *Comentarii despre dreptul angajatorului de a concedia și stabilitatea salariatului în raportul de muncă*, în RRDM nr. 4/2014, p. 44.

[3] În doctrină s-a exprimat și punctul de vedere contrar potrivit căruia salariatul și-ar putea asuma obligația de a nu denunța unilateral contractul de muncă o anumită perioadă de timp, urmând să primească, în schimb, o indemnizație, restituibilă în cazul încălcării acestei obligații. A se vedea Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 382.

Subliniem că, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[1], prevede obligaţia pentru angajatorii care au beneficiat de măsuri de stimulare pentru încadrarea în muncă a şomerilor şi crearea de noi locuri de muncă de a menţine raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor astfel încadrate o perioadă determinată de timp (3 ani sau 2 ani, după caz). În aceste situaţii, obligaţia de a nu dispune încetarea contractelor de muncă operează *ope legis*. Angajatorii care nu respectă aceste obligaţii şi încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor anterior expirării termenului legal au obligaţia de a restitui, în totalitate, agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă sumele încasate pentru fiecare persoană, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României în vigoare la încetarea raportului de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din anumite motive prevăzute de lege.

E. Clauza de prelungire

Clauza de prelungire este posibilă în contractele încheiate pe durată determinată şi constă în angajamentul părţilor ca la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat contractul, părţile să fie de acord să încheie un nou contract, pe durată determinată sau nedeterminată[2]. Art. 82 alin. (3) coroborat cu art. 84 alin. (1) C. mun. prevede posibilitatea prelungirii contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, cu respectarea condiţiilor legale. Negocierea unei clauze de prelungire îl obligă pe angajator să prelungească respectivul contract. În ipoteza în care la încetarea contractului pe durată determinată, angajatorul hotărăşte menţinerea postului respectiv şi transformarea acestuia într-unul pe durată nedeterminată, în temeiul clauzei de prelungire salariatul va încheia un contract pe durată nedeterminată, fără a se mai organiza concurs pentru încadrarea pe durată nedeterminată (la care ar fi putut participa şi alte persoane). Clauza nu implică, între părţile contractului, nicio obligaţie de ordin pecuniar.

F. Clauza de risc

Clauza de risc reprezintă stipulaţia contractuală înscrisă iniţial în contractul individual de muncă sau, ulterior, pe parcursul executării acestuia, prin care, în considerarea felului şi/sau a locului muncii, salariatul se obligă să presteze munca în condiţii de risc deosebit, beneficiind, în schimb, de avantaje suplimentare pe care angajatorul i le asigură[3].

Negocierea unei clauze de risc nu se referă la riscul contractului. Ea conferă salariatului care prestează munca în anumite condiţii deosebite, specifice postului/funcţiei, unele avantaje suplimentare. Avantajele sunt acordate suplimentar celor prevăzute de lege sau/şi de contractul colectiv de muncă pentru salariaţii care prestează munca în locuri de muncă având condiţii deosebite – grele, vătămătoare sau periculoase (aşa cum sunt clasificate prin Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi). Avantajele oferite salariatului pot fi cumulate.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările şi completările ulterioare.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 361; M. Gheorghe, *Clauza de prelungire*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 58-59.

[3] A. Vidat, *Clauza de risc*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, p. 60.

G. Clauza de delegare de atribuții[1]

Cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau pe durata executării lui, angajatorul sau un salariat cu funcție de conducere (dacă legea permite acest lucru) poate delega unui salariat din subordinea sa o parte din atribuțiile sale. Ca urmare, se poate încheia un act adițional la contractul individual de muncă. Pentru a fi valabilă o asemenea clauză, părțile trebuie să aibă în vedere următoarele:

- delegarea se poate face de angajator sau de un salariat care ocupă o funcție de conducere;
- salariatul căruia îi sunt delegate atribuțiile trebuie să aibă competența și aptitudinile profesionale și personale necesare pentru realizarea lor;
- atribuțiile delegate trebuie să fie precise;
- salariatul delegat trebuie să fie de acord cu sarcinile suplimentare atribuite.

Prin clauza de delegare de atribuții se pot negocia drepturi suplimentare în bani și/sau în natură în favoarea salariatului care a acceptat atribuțiile suplimentare.

Întrucât atribuțiile delegate fac parte din obiectul contractului de muncă și din atribuțiile de serviciu, în cazul neîndeplinirii lor, răspunderea juridică va fi antrenată față de salariatul împuternicit, iar nu față de cel care a delegat atribuțiile.

H. Clauza de restricție de timp liber

Clauza de restricție în timpul liber constă în stipulația contractuală prin care salariatul se obligă ca, o parte din timpul său liber, să rămână la domiciliu sau într-un alt loc ce este comunicat angajatorului, și să răspundă imediat la solicitarea angajatorului de a efectua o anumită muncă. Corespunzător acestei obligații, angajatorul poate acorda un salariu majorat sau/și alte avantaje (în bani sau în natură), cum ar fi: asigurarea transportului salariatului sau plata contravalorii acestuia, acordarea de timp liber.

În practică, asemenea clauze de restricție în timpul liber sunt negociate pentru salariații care prestează munca în situații deosebite, de forță majoră, cum ar incendii, calamități.

Perioada lucrată de către salariat în temeiul unei clauze de restricție în timpul liber se consideră timp de lucru efectiv, fiind remunerată ca și orele normale de muncă. Dacă salariatul depășește perioadele stabilite prin clauză beneficiază de drepturile corespun-

---

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Delegarea de atribuții disciplinare în dreptul muncii*, în Dreptul nr. 12/2004, p. 106; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 363-365.

În doctrina franceză, delegarea de atribuții este analizată ca fiind un mandat de tip particular dat fiind faptul că persoana delegată acționează în interesul unității, iar nu în interesul celui care a dispus delegarea. Această calificare explică și faptul că delegarea de atribuții subzistă și în ipoteza în care se schimbă persoana celui care a dispus delegarea. Jurisprudența franceză a stabilit care sun condițiile pentru delegarea de atribuții, având în vedere consecințele pe care le poate avea în materie penală, civilă, precum și în relațiile de muncă. Sub acest ultim aspect, în practică a fost analizată delegarea de atribuții referitoare la concediere. Astfel, Curtea de Casație a admis că este permisă această delegarea de atribuții în materie de concediere, cu condiția ca persoana căreia i se deleagă aceste atribuții să fie un salariat al unității, și nu o persoană străină. Pentru situația în care concedierea a fost dispusă de o persoană care nu avea acest drept, Curtea de Casație franceză a oscilat între a considera concedierea nulă și a sancționa angajatorul pentru lipsa cauzei reale și serioase. Deși juridic, prima părea a fi soluția corectă, Curtea a ales cea de a doua soluție. Însă, a admis că ar putea fi considerată legală concedierea dacă angajatorul ratifică actul. – N. Ferrier, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Litec, 2005; G. Auzero, *L'exercise du povoir de licencier*, „Droit social", 2010, 289; A. Coeuret, Fr. Duquesne, *actualité de la délégation de pouvoir de licencier dans l'entreprise*, „Droit social", 2012, 35; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 740-750.

zătoare pentru prestarea muncii suplimentare sau, dacă este cazul, pentru munca de noapte. Angajatorul este ținut să respecte dispozițiile legale referitoare la durata maximă zilnică și săptămânală de lucru.

În literatura juridică[1] sunt, de asemenea, analizate și alte clauze nenumite care pot fi inserate în contractul individual de muncă, și anume:

- clauza de indexare;
- clauza de compensare în caz de concediere;
- clauza de rezervă;
- clauza de informare;
- clauza de folosință de bunuri;
- clauza de clientelă[2];
- clauza de exclusivitate parțială.

6.4. Clauze interzise

Cu scopul protecției salariatului față de unele abuzuri ale angajatorului, negocierea clauzelor contractului individual de muncă este limitată de dispozițiile art. 38 C. mun., care interzice salariatului, sub sancțiunea nulității absolute a clauzei, să cedeze, total sau parțial, din drepturile sale. Drept urmare, sunt interzise sau ilegale clauzele prin care sunt diminuate drepturile salariatului sub limita prevăzută de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. În categoria clauzelor interzise pot fi incluse, exemplificativ, următoarele[3]:

- clauza de exclusivitate[4];
- clauza prin care se aduce atingere exercițiului libertății sindicale;
- clauza de variabilitate[5];

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 355 și urm.; Al. Țiclea, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 396.

[2] Prin această clauză, salariatul se obligă, cu titlu oneros sau gratuit, să nu lucreze, o anumită perioadă după încetarea contractului său de muncă, cu clienții fostului său angajator.

În doctrina franceză se apreciază că la baza (originea) clauzei de clientelă se află o clauză de neconcurență. – M. Castronovo, *Clause de clientèle et clause de non-concurrence*, în „Revue de droit du travail", 2010, p. 507. Și în dreptul muncii francez, această clauză este facultativă, nefiind reglementată expres. De aceea, jurisprudența franceză fie a recalificat-o ca fiind o clauză de neconcurență, aplicând condițiile de validitate a acesteia, fie a anulat-o dacă nu avea un caracter oneros. De principiu, se consideră că această clauză aduce atingere libertății de a munci, căreia trebuie să i se aplice art. L. 1121-1 C. mun. care prevede că o astfel de clauză este validă dacă este justificată prin natura activității executate și dacă este proporțională cu scopul urmărit (Cour de cassation, Chambre sociale, 3 februarie 2010, în „Revue de droit du travail", 2010, p. 507).

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2014, pp. 368-369; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, loc. cit.,* pp. 178-183; O. Macovei, *Conținutul contractului individual de muncă, loc. cit.,* 2004, p. 334 și urm.; Al. Țiclea, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 399.

[4] Este relevant de arătat că jurisprudența franceză este foarte restrictivă cu privire la inserarea clauzei de exclusivitate în contractele de muncă, a cărei valabilitate este condiționată de întrunirea a trei condiții inspirate de la clauza de neconcurență, respectiv: să fie esențială pentru protecția intereselor legitime ale angajatorului, să fie justificată de natura sarcinilor/atribuțiilor salariatului și să fie proporțională cu scopul urmărit. – Ph. Waquet, *L'entreprise et les libertés du salarié,* Ed. Liaisons, 2003, p. 195.

[5] Deși clauza de variabilitate nu este reglementată legal, jurisprudența franceză a conturat condițiile care trebuie îndeplinite pentru valabilitatea unei astfel de clauze: să aibă un caracter suficient de limitat și să respecte drepturile fundamentale ale salariaților. De asemenea, buna-credință trebuie să stea la baza punerii în aplicare a clauzei de variabilitate.

- clauza prin care se aduce atingere exercițiului dreptului la grevă;
- clauza prin care s-ar restrânge sau interzice dreptul salariatului de a demisiona;
- clauza prin care salariatul ar fi obligat să acopere și prejudiciile morale produse angajatorului;
- clauza prin care salariatul ar renunța la dreptul de a pretinde despăgubiri atunci când angajatorul nu își îndeplinește obligațiile contractuale;
- clauza prin care s-ar renunța la dreptul de acces la instanțele judecătorești.

Salariatul nu poate accepta o limitare a drepturilor sale nici în cazul în care dobândește acțiuni la societatea angajatorului său.

§ 7. INTERPRETAREA CLAUZELOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Codul muncii nu cuprinde norme referitoare la modalitatea de interpretare a clauzelor contractului individual de muncă dacă înțelesul acestora nu este clar, precis. Scopul interpretării contractului îl reprezintă evidențierea drepturilor și obligațiilor salariatului și angajatorului, întinderea acestora, pentru a evita naşterea unui conflict individual de muncă.

În lipsa reglementărilor speciale în legislația muncii, trebuie să utilizăm dispozițiile art. 278 alin. (1) C. mun. În consecință, interpretarea clauzelor contractului individual de muncă se realizează conform normelor din dreptul comun – dreptul civil.

În temeiul art. 1266 alin. (1) C. civ., contractele trebuie interpretate după voința concordantă a părților, iar nu după sensul literal al termenilor.

La stabilirea voinței concordante se va ține seama, între altele de:
- scopul contractului;
- negocierile purtate de părți;
- practicile statornicite între acestea;
- comportamentul lor ulterior încheierii contractului [art. 1266 alin. (2) din C. civ.].

Clauzele se interpretează unele prin altele, dând fiecăreia înțelesul ce rezultă din ansamblul contractului, deci în raport de întregul contract privit în ansamblul său.

Clauzele – susceptibile de mai multe înțelesuri – se interpretează, potrivit art. 1268 C. civ., în sensul ce se potrivește cel mai bine naturii și obiectului contractului. Spre exemplu, nu s-ar putea interpreta o clauză contractuală în sensul că riscul contractului individual de muncă se suportă de către salariat întrucât în cazul contractului individual de muncă, riscul revine angajatorului datorită existenței raportului de subordonare al salariatului, dar și datorită asumării de către angajator a riscului afacerii.

Clauzele îndoielnice se interpretează ținând seama, între altele, de: natura contractului; de împrejurările în care a fost încheiat; de interpretarea dată anterior de părți; de sensul atribuit în general clauzelor și expresiilor în domeniu și de uzanțe [art. 1268 alin. (2) C. civ.].

Întotdeauna, interpretarea clauzelor contractuale se realizează în sensul de a produce efecte juridice.

Dacă după aplicarea acestor criterii generale de interpretare, contractul rămâne neclar, art. 1268 alin. (2) C. civ. stabilește că acesta se interpretează în favoarea celui care se obligă. În contractul individual de muncă, în cazul în care persistă neclaritățile, se acceptă aplicarea unei norme subsidiare, esențială pentru raporturile juridice de muncă, respectiv interpretarea trebuie să se facă *in favor prestatoris,* deci, în favoarea salariatului[1].

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.,* 2012, p. 348.

§ 8. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

A) Prin executare a contractului individual de muncă se înțelege modalitatea de îndeplinire a drepturilor și obligațiilor cuprinse în clauzele contractului.

Contractul individual de muncă reprezintă legea părților și trebuie executat potrivit adagiului *pacta sunt servanda* și cu respectarea principiului bunei-credințe prevăzut la art. 8 alin. (1) C. mun. În principal, executarea contractului individual de muncă presupune prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator.

Fiind un contract cu executare succesivă în timp, drepturile salariatului se nasc pe măsura prestării muncii și corespunzător modului de îndeplinire, deci *pro rata temporis*.

Neexecutarea obligațiilor de către oricare dintre părți duce la naşterea unui conflict individual de muncă, care se soluționează de către instanțele judecătorești.

În cazul în care salariatul nu își execută, cu vinovăție, obligațiile contractuale, angajatorul îl poate sancționa disciplinar, iar dacă salariatul a produs și un prejudiciu, angajatorul poate sesiza instanța judecătorească pentru acoperirea prejudiciului material. Salariatul poate dovedi în instanță executarea obligației sale principale – de a munci – prin orice mijloc de probă. În lipsa unei prevederi contractuale sau dovezi contrare, data începerii activității salariatului se consideră a fi ziua următoare celei în care a fost încheiat contractul individual de muncă.

Dacă angajatorul este cel care nu își execută obligațiile contractuale, salariatul care este subordonat nu poate să refuze să mai presteze munca (să ridice excepția de neexecutare a contractului individual de muncă), ci trebuie fie să muncească în continuare, fie să demisioneze fără respectarea termenului de preaviz, dar, în ambele variante, poate sesiza instanța judecătorească pentru obligarea angajatorului la acordarea drepturilor salariale cuvenite și neplătite. Angajatorul poate face dovada executării obligației de plată a salariului prin prezentarea documentelor de plată a salariilor (state nominale de plată semnate de salariat sau dovada efectuării viramentului într-un cont bancar al salariatului).

B) Pe durata executării contractului individual de muncă, părțile trebuie să se informeze reciproc cu privire la modificările care pot interveni. Informarea și consultarea reprezintă forme ale dialogului social, dar și un drept individual atât al lucrătorului, cât și al angajatorului[1]. Informarea și consultarea trebuie guvernate de același principiu al bunei-credințe. Spre deosebire de negocierea colectivă, aceste forme de dialog au rezultate mai puțin concrete, constând într-un schimb de date, opinii, informații între angajator și salariați.

La nivelul Uniunii Europene, în această materie, a fost adoptată Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind cadrul general de informare și consultare a lucrătorilor[2]. Directiva are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de cerințe minimale referitoare la dreptul la informare și consultare al lucrătorilor din întreprinderile sau unitățile situate în Comunitatea Europeană. În sensul directivei, informarea constă în transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor, în scopul de a le

[1] R. Dimitriu, *Precizări privind informarea și consultarea părților raportului de muncă*, în RRDM nr. 2/2007, pp. 11-27.

[2] A se vedea: A. Popescu, *Drept european și internațional al muncii, loc. cit., 2008,* pp. 419-421; L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, 2012, p. 186 și urm.

permite cunoaşterea şi examinarea subiectului în discuţie. Consultarea reprezintă schimbul de idei şi stabilirea dialogului între reprezentanţii lucrătorilor şi angajator[1].

Conform art. 4 din Directivă[2], informarea şi consultarea se referă la:

- evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţii şi situaţiei economice a întreprinderii;
- situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării în cadrul întreprinderii sau unităţii şi, eventual, măsurile de anticipare preconizate;
- deciziile susceptibile de a antrena modificări importante în organizarea muncii sau în contractele de muncă.

Pentru transpunerea acestor norme europene în legislaţia internă a muncii a fost adoptată Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a salariaţilor. Această lege defineşte noţiunile de informare şi consultare în spiritul şi litera Directivei UE. Legea reglementează cadrul general de stabilire a cerinţelor minime ale dreptului la informare şi consultare a angajaţilor în întreprinderile cu sediul în România care încadrează cel puţin 20 de salariaţi.

Art. 5 din Lege instituie obligaţia angajatorului de a informa şi consulta pe reprezentanţii salariaţilor referitor la:

a) evoluţia recentă şi probabilă a activităţii şi situaţiei economice a unităţii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă din unitate, precum şi referitor la eventuale măsuri de anticipare privind eventuale concedieri colective;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţie privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor în ipoteza transferului întreprinderii.

Conform alin. (2) al art. 5, informarea se face într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzător pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să formuleze un punct de vedere.

Se poate observa că legiuitorul român a preluat formulările generale din Directivă, fapt pentru care normele nu sunt suficient de clare. Cu toate acestea, trebuie admis că există obligaţia angajatorului de informare şi consultare a reprezentanţilor salariaţilor. Acest fapt decurge şi din faptul că potrivit art. 9 lit. a)-c) din Legea nr. 467/2006 constituie contravenţie următoarele fapte:

- nerespectarea de către angajator a obligaţiei de a transmite reprezentanţilor angajaţilor informaţiile stabilite de lege;
- transmiterea cu rea-credinţă de informaţii incorecte sau incomplete de natură a nu permite formularea unui punct de vedere adecvat pentru consultări ulterioare;
- nerespectarea obligaţiei de a iniţia consultări cu reprezentanţii angajaţilor.

Pentru a asigura ocrotirea intereselor angajatorului, art. 7 alin. (1) din Lege prevede obligaţia reprezentanţilor angajaţilor şi experţilor care îi asistă pe durata desfăşurării procedurilor de consultare şi negociere colectivă de a nu divulga informaţiile care le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidenţial.

---

[1] Statele membre pot opta pentru aplicarea directivei în cadrul: a) întreprinderilor cu cel puţin 50 de lucrători sau b) unităţilor care angajează cel puţin 20 lucrători, aflate pe teritoriul lor.

[2] Statele membre pot încredinţa partenerilor sociali de la nivelul corespunzător, inclusiv întreprindere sau unitate, negocierea modalităţilor de informare şi consultare a lucrătorilor, care pot fi diferite de cele stabilite la art. 4 din directivă.

Cu privire la problema complexă referitoare la limitele de la care angajatorul poate să nu îi informeze pe salariaţi, din motive raţionale avute în vedere de legiuitor, art. 7, alin. (2) din Lege dispune că angajatorul nu este obligat să comunice informaţii sau să întreprindă consultări dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcţionării întreprinderii sau să îi prejudicieze interesele. Conform legii, decizia de a nu comunica aceste informaţii trebuie motivată faţă de reprezentanţii salariaţilor.

Conform art. 12, dispoziţiile acestei legi nu aduc atingere normelor referitoare la:

- procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective (art. 69-72 C. mun. şi O.U.G. nr. 98/1999 privind protecţia socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective);
- protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii (art. 173 şi art. 174 C. mun. şi Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora);
- constituirea comitetului European de întreprindere sau instituirea procedurii de informare şi consultare în întreprinderile de dimensiune comunitară şi în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere).

C) Pe parcursul executării contractului individual de muncă pot interveni mai multe operaţiuni.

1. Atestarea pe post[1] reprezintă operaţiunea prin care angajatorul confirmă competenţa profesională a salariatului, ca urmare a unei verificări a atribuţiilor precizate în fişa postului. În temeiul art. 40 lit. b), c) şi f) C. mun., angajatorul are dreptul de a evalua, oricând, salariaţii din unitate, pentru a asigura buna desfăşurare a activităţii şi profitul afacerii sale. Deşi, prezintă asemănări cu alte modalităţi de testare sau evaluare a competenţelor profesionale ale salariaţilor, atestarea pe post nu trebuie confundată cu:

- atestatul emis de organismele competente pentru exercitarea profesiei sau meseriei; de existenţa acestui document depinde încheierea contractului;
- perioada de probă care constituie o clauză de dezicere în contract;
- evaluarea profesională prealabilă care este obligatorie în cazul în care angajatorul intenţionează să îl concedieze pe salariat pentru necorespundere profesională, în temeiul art. 61 lit. d) C. mun.;
- realizarea obiectivelor de performanţă individuală stabilite de angajator, care se evaluează tot pe baza criteriilor de evaluare profesională stabilite în regulamentul intern.

Din punct de vedere procedural, întrucât legea nu cuprinde o modalitate concretă de examinare, testarea salariatului se realizează potrivit regulilor stabilite unilateral de către angajator.

Ca urmare a verificării realizate de angajator, salariatul poate fi atestat pe post în măsura în care este corespunzător exigenţelor postului. În caz contrar, salariatul, dacă este de acord, poate fi trecut pe un alt post vacant corespunzător sau poate fi concediat în

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 376-377; I.T. Ştefănescu, *Atestare profesională (pe post)* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 32-33.

temeiul art. 61 lit. d) C. mun. pentru necorespundere profesională. În această ultimă ipoteză, procedura de atestare pe post suplinește evaluarea profesională în măsura în care cuprinde aceleași criterii și etape ca cele stabilite prin regulamentul intern.

Pentru funcționarii care ocupă funcții publice de conducere în cadrul autorităților și instituțiilor publice, H.G. nr. 452/2000 reglementează organizarea și desfășurarea examenului de atestare pe post. Examenul de atestare pe post constă în susținerea unei lucrări scrise și în prezentarea la un interviu, legate de tematica specifică domeniului de activitate și funcției publice de conducere, stabilită de comisia de atestare. Funcționarul este atestat în funcția publică de conducere în cazul în care a obținut la examenul de atestare pe post cel puțin nota 7. În cazul în care nu promovează examenul, cel în cauză este numit într-o funcție de execuție. Posturile devenite vacante ca urmare a neatestării pe post în funcția publică de conducere se ocupă prin concurs, în condițiile legii.

2. Promovarea/avansarea[1] presupune o modificare a contractului individual de muncă, respectiv a funcției/postului ocupate. Deși reprezintă o modificare favorabilă salariatului, promovarea nu poate interveni fără acordul salariatului.

Promovarea se poate face fie în cadrul aceleiași funcții – pe orizontală, fie într-o funcție superioară, în cadrul aceleiași profesii – pe verticală.

În sectorul privat, în funcție de opțiunea angajatorului, promovarea/avansarea efectivă poate interveni fără ca salariatul în cauză să susțină vreun concurs sau examen.

În sectorul bugetar, în cazul salariaților din autoritățile/instituțiile publice, art. 26 din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice prevede că promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se face, de regulă, pe un post vacant existent în statul de funcții. Dacă nu există post vacant, promovarea se face prin transformarea postului celui în cauză. Promovarea se face pe baza criteriilor stabilite prin Regulamentul-cadru aprobat prin Legea nr. 286/2011.

În cazul funcționarilor publici, în carieră beneficiază, în urma rezultatelor obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale, de dreptul de a promova în funcția publică și de a avansa în gradele de salarizare, potrivit art. 63 din Legea nr. 188/1999. Potrivit art. 3 lit. g) și h) din H.G. nr. 611/2008 – care cuprinde normele privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, promovarea reprezintă modalitatea de dezvoltare a carierei funcționarilor publici prin ocuparea unei funcții publice de nivel superior celei deținute ca urmare a îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege și a promovării concursului sau examenului organizat în vederea promovării, iar promovare rapidă este o modalitate de dezvoltare a carierei funcționarilor publici prin ocuparea unei funcții publice de nivel superior celei deținute cu îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege și ca urmare a promovării concursului național, anual organizat în acest scop.

Promovarea funcționarilor publici se poate face:

- în funcții publice cu grad profesional superior celui deținut anterior promovării;
- în funcții publice dintr-o clasă superioară, ca urmare a obținerii unei diplome de nivel superior și a promovării examenului sau concursului organizat în acest sens;

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 378-381.

- în funcții publice de conducere ca urmare a promovării examenului sau concursului organizat în acest sens, în condițiile legii.

Promovarea poate fi definitivă sau temporară. Pentru promovarea în grad profesional şi promovarea în clasă nu este necesară existența unei funcții publice vacante. Ca urmare a promovării în grad profesional şi a promovării în clasă, fişa postului funcționarului public este completată cu noi atribuții, în raport cu nivelul funcției publice. Obligația de a completa fişa postului cu noile atribuții aparține superiorului ierarhic al funcționarului public promovat (art. 122 din H.G. nr. 611/2008).

În toate cazurile, promovarea în sectorul public se poate face numai cu încadrarea în nivelul alocațiilor bugetare stabilite pentru cheltuielile cu salariile.

D) Munca fără forme legale (munca la negru sau munca nedeclarată)

O problemă deosebită în analiza raporturilor juridice de muncă o reprezintă prestarea muncii fără încheierea unui contract individual de muncă. Această situație este cunoscută şi sub denumirea de muncă nedeclarată sau muncă la negru[1]. Acest concept reprezintă activitatea prestată de o persoană fizică în mod regulat pentru şi sub autoritatea celeilalte părți – persoană fizică sau juridică şi pentru o sumă de bani, fără a fi respectate prevederile în vigoare privind încheierea contractului individual de muncă.

Cauzele care generează situațiile de muncă nedeclarată sunt determinate în principal de avantajele financiare obținute de angajator, însă, deseori şi salariatul este de acord cu această situație, în dorința de a-şi suplimenta veniturile. În general, principalul scop al folosirii acestei practici, de nedeclarare a muncii, îl constituie sustragerea de la plata impozitelor şi contribuțiilor sociale. Alte cauze pot fi: necunoaşterea prevederilor legale în vigoare, ignorarea consecințelor care decurg din neîncheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, o anumită birocrație pentru înregistrarea contractului, dezechilibrul dintre cererea şi oferta de locuri de muncă, lipsa unor norme legale de protecție a salariatului cu ocazia începerii activității şi pe durata executării contractului individual de muncă.

Munca nedeclarată are efecte negative, pe termen scurt, dar mai ales pe termen lung, pentru salariat, pentru angajator, dar şi pentru bugetul de stat, existând o relație interdependentă între plata contribuțiilor şi impozitelor şi accesul la drepturile de asigurări sociale şi alte măsuri de protecție socială. Astfel, pentru persoana care munceşte, munca nedeclarată implică un loc de muncă nesigur, nesiguranța plății muncii prestate (întrucât se face la latitudinea angajatorului, deseori cu sume mai mici decât cele de pe piața forței de muncă), imposibilitatea progresului profesional, lipsa beneficiilor de protecție socială prevăzută de lege (prestații din asigurări sociale, asigurări de sănătate, asigurări de şomaj, asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale), dar şi o situație precară în raport cu persoanele care au încheiate contracte individuale de muncă.

Efectele negative ale muncii fără forme legale se manifestă, deşi într-o măsură mai mică, şi față de angajator şi constau în lipsa prerogativei disciplinare față de persoanele care nu au un contract de muncă şi imposibilitatea responsabilizării acestora față de munca prestată şi rezultatele ce trebuie a fi îndeplinite.

[1] Codul muncii francez interzice expres prestarea muncii disimulată, total sau parțial – art. L. 8221-1.

Raportat la bugetul de stat, munca la negru afectează sistemele de asigurare socială întrucât angajatorii nu plătesc contribuții sociale către bugetul de stat și nici impozit pentru sumele de bani achitate.

În practică, această situație se întâlnește:

- fie prin înțelegerea dintre angajator și persoana care prestează munca prin care acestea cad de acord ca munca să fie executată fără semnarea unui contract individual de muncă (inclusiv pentru situația în care persoana se află în perioada de probă);
- fie prin încheierea unor convenții civile de prestări de servicii;
- fie prin folosirea ilegală a forței de muncă ziliere.

Există posibilitatea ca munca să se presteze în mod deghizat în temeiul unui contract civil, încheiat în temeiul art. 1851 C. civ.. Potrivit dispozițiilor civile, singurele condiții impuse sunt executarea unei lucrări determinate pentru un beneficiar, în schimbul unui preț. Legea civilă nu impune nici măcar cerințe privind forma scrisă, ceea ce înseamnă că astfel de convenții pot fi încheiate și verbal *(solo consensu)*. Independent că există sau nu forma scrisă a contractului individual de muncă, totuși – ca situație de fapt – există similitudini cu ipoteza încheierii acestei convenții cu respectarea normelor legale. A considera însă că prevederile civile se aplică generic, fără nicio distincție, duce nemijlocit la eludarea întregii legislații a muncii al cărei scop este să protejeze salariatul, să remedieze dezechilibrul între acesta și angajator, derivat din puterea lor diferită de negociere, radical în defavoarea salariatului. Cum, pentru orice angajator, contractul individual de muncă implică o seamă de costuri suplimentare, precum și restricții în ceea ce privește relația cu salariatul, acceptarea validității acestor convenții civile ar echivala cu desființarea în practică a contractului individual de muncă.

Pentru constatarea existenței unei relații de muncă, activitatea desfășurată trebuie să întrunească cumulativ următoarele elemente: prestarea muncii, cu caracter de continuitate în timp (chiar dacă este pentru o perioadă determinată), plata salariului, subordonarea persoanei față de angajator.

Nerespectarea formei scrise pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia[1], conform art. 57 alin. (1) C. mun. Însă, constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor – putând fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege [art. 57 alin. (2) și (3) C. mun.]. Ca urmare, dovedirea unei relații de muncă conduce la recunoașterea calității de salariat pentru perioada prestată, a vechimii în muncă, remunerarea muncii prestate, obligarea angajatorului la plata retroactivă a contribuțiilor sociale către bugetul de stat.

Munca fără forme legale nu vizează situația în care angajatorul, deși încheie contractul individual de muncă în formă scrisă, nu își îndeplinește obligația de a înmâna salariatului un exemplar din contract, înainte de începerea activității [potrivit art. 16 alin. (3) C. mun.] sau obligația de a înregistra contractul în registrul general de evidență al salariaților cel mai târziu cu o zi lucrătoare înainte de data începerii activității salariatului în cauză [art. 4 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general al salariaților]. În aceste două

[1] A se vedea R. Dimitriu, *Discuții privind nulitatea contractului individual de muncă,* în vol. *„Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social"*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 104 și urm.

ipoteze este antrenată răspunderea contravențională a angajatorului [art. 260 alin. (1) lit. p) C. mun. şi art. 9 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 500/2011].

Un alt concept întâlnit în practica actuală a relațiilor de muncă îl reprezintă *„munca la gri"*. Conceptul de *„muncă la gri"* îl reprezintă situația în care angajatorul şi salariatul au încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă fără a declara în mod real nivelul drepturilor salariale, şi anume clauza cu privire la salariu şi alte drepturi salariale cuprinde prevederi sub cuantumul plătit efectiv salariatului. În această situație se creează aparența unui contract individual de muncă valabil încheiat. Cauzele principale pentru care se încheie astfel de contracte sunt determinate tot de avantajele financiare pe care le are angajatorul prin sustragerea de la plata integrală a contribuțiilor sociale şi neimpozitarea sumelor plătite suplimentar față de clauza contractuală, dar şi salariatul prin suplimentarea veniturilor. În această situație, angajatorul săvârşeşte o faptă de concurență neloială față de ceilalți angajatori, prin folosirea unei practice neloiale. Concomitent, atât angajatorul, cât şi salariatul săvârşesc evaziune fiscală.

§ 9. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

9.1. Noțiune şi cazuri de modificare a contractului individual de muncă

Odată încheiat, contractul individual de muncă este supus principiului forței obligatorii a contractului între părți, conform art. 1270 C. civ. potrivit căruia „contractul valabil încheiat are putere de lege între părțile contractante". Aplicarea acestui principiu are ca efect menținerea clauzelor contractului individual de muncă, aşa cum au fost negociate, pe toată durata executării sale. Totuşi, pe parcursul executării contractului pot apare situații, cerințe sau elemente noi care să determine modificarea clauzelor contractuale. Aceste ipoteze sunt întâlnite cu precădere în raporturile de muncă, care sunt caracterizate printr-un dinamism al reglementărilor.

Modificarea contractului individual de muncă presupune o schimbare şi/sau completare, cu titlu temporar sau definitiv, a unei clauze a contractului[1].

Conform art. 41 alin. (3) C. mun., modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: durata contractului; locul muncii; felul muncii; condițiile de muncă; salariul; timpul de muncă şi timpul de odihnă. În realitate, însă, după cum s-a arătat în doctrina juridică[2], toate clauzele (chiar şi cele nenumite) au putere de lege pentru părți, ele neputând fi modificate, de regulă, decât prin acordul lor. Astfel, art. 41 alin. (3) C. mun. se completează cu art. 17 alin. (3) şi (4) (care stabilesc elementele obligatorii referitoare la care angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării, anterior încheierii contractului individual de muncă şi care trebuie să se regăsească obligatoriu în însuşi conținutul contractului), iar când salariatul urmează să presteze activitatea în străinătate, şi cu cele cuprinse în art. 18 alin. (1).

---

[1] V. Voinescu, *Modificare a contractului individual de muncă*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 249-250.

[2] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 381.

Modificarea contractului individual de muncă[1] poate interveni:
- ca urmare a acordului părților;
- de drept;
- prin actul unilateral al angajatorului.

---

[1] În Franța, modificarea contractului individual de muncă nu poate interveni decât dacă există acordul salariatului. În acest context, apreciem că este ilustrativ să prezentăm, pe scurt, modul în care pot fi modificate clauzele contractului individual de muncă.

Modificarea salariului, stabilit prin contractul individual de muncă, a structurii acestuia sau a modalității de remunerare necesită acordul părților, indiferent dacă este vorba de o mărire sau micșorare a acestuia. La fel, orice modificare a structurii salariului sau a modalității de remunerare (fix, proporțional, procentaj, comision) nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, chiar dacă ar părea a fi mai avantajoasă. Nici existența unei clauze contractual nu-i permite angajatorului să modifice în mod unilateral salariul prevăzut. Pentru a putea fi valabilă, clauza care prevede variația salariului stabilit în contractul individual de muncă trebuie să se sprijine pe elemente obiective, independente de voința angajatorului; nu trebuie să se datoreze unor riscuri inerente ale întreprinderii, fiind necesar să respecte prevederile legale. Dacă elementele de salarizare sunt stabilite prin convenție colectivă, regulament intern, angajament unilateral al angajatorului sau lege, modificarea se poate realiza unilateral de către angajator.

Cu privire la felul muncii salariatului, angajatorul poate face modificări ale atribuțiilor de serviciu în mod unilateral, fără să modifice nivelul ierarhic, salarizarea și calificarea profesională a salariatului; salariatul are dreptul de a refuza îndeplinirea unei sarcini care nu corespunde calificării sale profesionale, având în vedere faptul că și modificarea felului muncii presupune acordul salariatului.

În ceea ce privește locul muncii trebuie să se facă distincție după cum salariatul are stabilit prin clauză locul unde își desfășoară activitatea, iar în caz de schimbare se modifică și contractul individual de muncă sau are o clauză de mobilitate, caz în care angajatorul poate dispune unilateral schimbarea locului muncii. Dacă o astfel de clauză este prevăzută în contract, se aplică fără ca salariatul să se poată opune. În consecință, refuzul de a executa o clauză de mobilitate constituie o abatere care poate justifica o eventuală concediere. Schimbarea locului muncii trebuie luată în considerare în mod obiectiv și este de competența instanței de judecată să hotărască dacă locul în care se intenționează mutarea salariatului aparține unui sector geografic diferit de cel în care acesta se află în prezent și dacă, în consecință, mutarea sa necesită sau nu modificarea contractului. În cazul schimbării ariei geografice este vorba de o modificare a contractului individual de muncă și este necesar acordul salariatului. Dacă aria geografică nu se schimbă, atunci este vorba despre o modificare a condițiilor de muncă pe care salariatul nu are dreptul să o refuze.

Modificarea programului de muncă, constând în repartizarea orelor de muncă, fără modificarea duratei efective de lucru și a salarizării, presupune o modificare a condițiilor de muncă ce poate fi dispusă unilateral de angajator. Dimpotrivă, modificarea duratei programului de muncă presupune acordul salariatului. Modificarea duratei programului de muncă, ceea ce implică trecerea de la un program de noapte la un program de zi sau invers, presupune modificarea contractului individual de muncă, fiind necesar acordul salariatului. Dacă programul de noapte este incompatibil cu obligații familiale urgente (în special creșterea unui copil sau îngrijirea unei persoane cu handicap), salariatul poate refuza modificarea, fără însă ca acest refuz să poată constitui temei pentru concediere.

Modificările pot avea motive personale sau motive economice. Atunci când modificarea are o cauză ce ține de persoana salariatului (spre exemplu incapacitate acestuia), jurisprudența a stabilit că angajatorului îi revine obligația de a face o ofertă precisă și loială, informând salariatul și consultându-se cu acesta. Dacă salariatul acceptă modificările propuse, trebuie semnat un act adițional la contract. Nu este valabilă acceptarea tacită. În cazul în care modificarea contractului individual de muncă are la bază o cauză de natură economică (spre exemplu, schimbări tehnologice, restructurare, dificultăți financiare etc.), angajatorul trebuie: să informeze în scris fiecare salariat în privința modificării, precizând că termenul este de o lună, iar în situația în care nu primește un răspuns în această perioadă se presupune că salariatul a acceptat modificarea.

Se impune subliniat și faptul că, în dreptul francez, de regulă, dacă angajatorul propune o modificare a contractului individual de muncă, iar salariatul nu o acceptă (refuzul nu este considerat o abatere), angajatorul are dreptul de a-l concedia (art. 1134 C. civ.). Totuși, refuzul de a accepta modificarea nu constituie o cauză reală și serioasă de concediere câtă vreme salariatul are dreptul de a refuza modificarea. De aceea, jurisprudența franceză a statuat că trebuie identificată cauza reală a concedierii care este cauza modificării, pentru a stabili dacă este sau nu justificată însăși concedierea. A se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail,* 29ème éd., *loc. cit.,* 2015, pp. 663-668.

9.2. Modificarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor

a) Respectând principiul simetriei încheierii actelor juridice, dacă părţile, de comun acord, negociază conţinutul contractului individual de muncă, Codul muncii stabileşte regula potrivit căreia părţile, tot numai de comun acord, pot conveni modificarea acestuia, potrivit art. 41 alin. (1) C. mun. Aşadar, modificarea contractului individual de muncă se realizează, de regulă, prin acordul părţilor şi poate privi oricare dintre clauzele respectivului contract.

Conform principiului libertăţii contractuale, părţile, de comun acord, pot hotărî modificarea definitivă sau temporară a contractului individual de muncă. Modificarea temporară a locului şi/sau a felului muncii, cu acordul părţilor, este întâlnită în următoarele situaţii[1]:

- pentru înlocuirea unei persoane care lipseşte temporar de la locul de muncă (spre exemplu, în cazul unui concediu de incapacitate temporară de muncă acordat pentru o perioadă scurtă în timp);
- pentru girarea unei funcţii de conducere vacante.

În cazul în care temporar salariatul execută o funcţie de conducere, acesta are dreptul la salariul corespunzător funcţiei îndeplinite.

Modificarea contractului prin acordul de voinţă al părţilor se poate realiza:

- ca urmare a propunerii de modificare formulată de una dintre părţi;
- ca urmare a îndeplinirii unei obligaţii legale;
- ca urmare a intervenţiei unei situaţii particulare pe durata executării contractului.

b) Oricare dintre părţile contractului individual de muncă poate propune celeilalte modificarea unei clauze contractuale. Partea căreia i s-a făcut propunerea de modificare poate să accepte ca atare modificarea, să accepte sau nu să negocieze. În urma negocierilor, părţile pot ajunge la un acord de modificare şi, ca urmare, vor încheia un act adiţional la contract sau, dimpotrivă, nu ajung la un acord.

Actul adiţional la contractul individual de muncă se întocmeşte de către angajator, se semnează de ambele părţi şi produce efecte pentru viitor. Raţional, actele adiţionale care vizează modificarea oricăror clauze ale contractelor individuale de muncă ar fi trebuit înregistrate în Registrul general de evidenţa al salariaţilor. Totuşi, clauzele contractului care pot fi modificate prin acordul părţilor şi pentru care art. 4 alin. (2) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă al salariaţilor prevede obligaţia de înregistrare în registrul general de evidenţă al salariaţilor vizează funcţia/ocupaţia conform Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, durata normală a timpului de muncă şi repartizarea acestuia, salariul, sporurile şi cuantumul acestora. În aceste situaţii actul adiţional trebuie înregistrat în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, în concret, de la data încheierii actului adiţional[2]. Apreciem că toate modi-

---

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 382.

[2] Necompletarea şi netrimiterea registrului general al salariaţilor în termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării constituie contravenţie săvârşită de angajator şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei.

ficările aduse clauzelor contractului individual de muncă ar fi trebuit înregistrate în registrul general de evidență al salariaților.

Menționăm că nu există o obligație legală a uneia dintre părți de a reactualiza, prin negociere, clauzele contractului individual de muncă și căreia să îi corespundă un drept al celeilalte părți.

c) Legislația muncii prevede, în anumite situații, obligația pentru angajator de a informa despre posibilitatea modificării unei clauze a contractului individual de muncă, obligație care se poate concretiza în acceptarea ofertei de către salariat.

O primă ipoteză vizează *obligația angajatorului de a informa salariații încadrați cu contract individual de muncă pe durată determinată* despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante în unitate, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, conform art. 86 C. mun. Angajatorul este obligat să asigure salariaților încadrați pe durată determinată accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu salariații angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Urmare a acestei informări, dacă salariatul, înainte de expirarea contractului individual de muncă, dorește să continue activitatea la același angajator pentru o perioadă nedeterminată de timp, între părți se încheie un act adițional la contractul individual de muncă prin care este modificată clauza privind durata contractului.

Dacă angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, salariatul poate pretinde despăgubiri egale cu prejudiciul suferit.

O a doua ipoteză se referă la *obligația angajatorului de a informa la timp salariații în legătură cu apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă*, potrivit art. 107 alin. (2) C. mun. Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă. Pentru salariații încadrați cu fracțiune de normă, angajatorul trebuie să ia în considerare și solicitările de mărire a programului de lucru.

Având în vedere formularea cuprinsă în art. 107 alin. (1) C. mun. („angajatorul este obligat ... să ia în considerare cererile salariaților"), modificarea clauzei privind durata muncii intervine, de regulă, ca urmare a cererii formulate de salariat și acceptată de angajator. Însă, urmare a concretizării obligației de informare, și angajatorul poate face o astfel de propunere care să aibă drept consecință încheierea unui acord al părților.

În concluzie, și în această ipoteză, modificarea clauzei privind durata muncii și repartizarea programului de lucru, prin trecerea salariatului de la un program de lucru cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă și invers, se realizează tot prin acordul de voință al părților.

Similar situației salariatului angajat pe baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, neîndeplinirea obligației de informare de către angajator prevăzută la art. 107 alin. (2) C. mun. poate antrena răspunderea patrimonială a angajatorului pentru prejudiciul suferit.

Subliniem faptul că refuzul salariatului de a accepta o negociere cu privire la modificarea duratei muncii nu poate să constituie o abatere disciplinară, Codul muncii instituind un drept în acest sens.

Altă situație vizează *trecerea salariatului într-o altă muncă, dar în aceeași unitate pentru evitarea concedierii*[1]. Potrivit art. 64 alin. (1) C. mun., în cazul în care concedierea se dispune pentru inaptitudine fizică și/sau psihică [conform art. 61 lit. c) C. mun.], pentru necorespundere profesională [potrivit art. 61 lit. d) C. mun.], precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept ca urmare a reintegrării fostului salariat care a fost concediat nelegal sau pentru motive neîntemeiate [art. 56 lit. e) C. mun.], angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii[2].

În aceste situații, salariatul are posibilitatea de a opta între încetarea contractului individual de muncă și modificarea acestuia. Este la latitudinea salariatului alegerea. În cazul în care salariatul optează pentru ocuparea locului de muncă oferit de angajator, contractul său de muncă nu încetează, ci se modifică definitiv pentru locul de muncă și funcția/postul acceptate, încheindu-se un act adițional la contractul individual de muncă. Potrivit art. 64 alin. (3) C. mun., trecerea în altă muncă se poate face numai cu acordul salariatului, care trebuie să se pronunțe în scris în termen de 3 zile lucrătoare de la data comunicării cu privire la noul loc de muncă oferit. Salariatul poate accepta chiar trecerea într-o altă muncă de o altă calificare, condiționat de dovedirea respectivei calificări.

În cazul în care salariatul nu dorește ocuparea locului de muncă vacant, oferit de angajator sau dacă salariatul nu își manifestă consimțământul în scris în cele trei zile lucrătoare, contractul de muncă urmează să înceteze pentru unul dintre motivele neimputabile menționate mai-sus, fără a putea fi considerată o sancțiune a salariatului care a refuzat locul de muncă.

Dacă angajatorul nu își îndeplinește obligația de a propune salariatului un alt loc de muncă vacant în unitate (în cele trei ipoteze prevăzută de Codul muncii) înainte de a emite decizia de încetare a contractului de muncă, sancțiunea o constituie nulitatea deciziei de încetare a contractului.

d) Pe durata executării contractului individual de muncă pot interveni unele situații/evenimente/incidente care să conducă la modificarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Astfel de situații putem întâlni în următoarele ipoteze:

1. Salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută.

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. b) C. mun., angajatorul are posibilitatea de a suspenda, din inițiativa sa, efectele contractului individual de muncă. În cazul în care angajatorul nu optează pentru suspendarea contractului, poate propune salariatului ocuparea unui alt post pe durata desfășurării procesului. Evident, postul propus trebuie să corespundă pregătirii profesionale a salariatului, iar salariatul să fie de acord cu această modificare temporară.

---

[1] A se vedea R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, loc. cit.*, p. 225 și urm.

[2] Dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

2. Neîndeplinirea obiectivelor de performanță individuală de către salariat.

Art. 40 alin. (1) lit. f) C. mun. prevede dreptul angajatorului de a stabili „obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora". Obiectivele de performanță individuală pentru salariat se stabilesc de către angajator ulterior încheierii contractului individual de muncă. Aceste obiective se prevăd unilateral de către angajator, fără acordul salariatului și vizează componenta calitativă a muncii[1], obținerea de rezultate superioare[2].

Așa cum s-a arătat în doctrina juridică[3], obiectivele de performanță individuală se stabilesc unilateral și se comunică, de către angajator, salariatului, respectând următoarele condiții: să fie în concordanță cu fișa fostului, să fie rezonabile și să vizeze latura calitativă a muncii, nu pe cea cantitativă, stabilită prin normele individuale de muncă. Ca urmare, aceste obiective se stabilesc, cu precădere pentru salariații cu funcții de conducere și pentru cei cu funcții de execuție dacă de munca lor depinde calitatea produselor, serviciilor sau lucrărilor executate[4].

În cazul în care salariatul nu realizează obiectivul de performanță individuală, angajatorul este în drept să dispună concedierea salariatului, după caz, pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. d) C. mun.], după efectuarea evaluării profesionale prealabile, sau pentru abatere disciplinară [art. 61 lit. a) C. mun.], după cercetarea disciplinară prealabilă. Totuși, în cazul nerealizării obiectivelor de performanță profesională, angajatorul poate lua și alte măsuri mai puțin aspre, cum ar fi schimbarea locului sau a felului muncii[5]. În această situație, modificarea locului sau a felului muncii se poate face doar cu acordul de voință al salariatului. Dacă acesta nu este de acord, angajatorul va putea dispune măsura concedierii, după respectarea condițiilor prealabile concedierii.

3. Modificarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora este definit ca fiind trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unități

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, în RRDJ nr. 2/2011, pp. 15-17. În literatura de specialitate s-a formulat și opinia potrivit căreia, obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a acestora sunt incluse în fișa postului, anexă la contract întrucât sunt rezultanta firească a atribuțiilor postului (a se vedea Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii (II)*, în RRDM nr. 3/2011, pp. 26-27).

[2] În doctrina s-a exprimat opinia, potrivit căreia obiectivele de performanță individuală semnifică un anumit nivel cantitativ și calitativ al muncii, aflându-se în legătură cu normarea muncii, care este tot o prerogativă a angajatorului. A se vedea Al. Țiclea, *Stabilirea obiectivelor de performanță individuală – prerogativă a angajatorului*, în RRDM nr. 7/2011, pp. 13-14.

[3] I.T. Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, în RRDJ nr. 2/2011, p. 16.

[4] B. Vartolomei, *Corelații între fișa postului, norma de muncă și obiectivele de performanță individuală*, în vol. *„Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social"*, *loc. cit.*, 2013, p. 124 și urm.

[5] În această situație pot fi luate și alte măsuri, cum ar fi: neacordarea unor prime sau bonusuri, aplicarea unor sancțiuni disciplinare mai ușoare.

sau părți ale acestora, având ca scop continuarea activității principale sau secundare, indiferent dacă se urmărește sau nu obținerea unui profit[1].

Potrivit dispozițiilor art. 173 și 174 C. mun. coroborate cu prevederile Legii nr. 67/2006, în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora este necesar să se asigure protecția salariaților în cazul schimbării angajatorului, în special de a menține drepturile dobândite de salariați.

Conform art. 6 din Legea nr. 67/2006, anterior transferului, cedentul are obligația de a notifica cesionarului date/informații cu privire la toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate acestuia[2]. Din coroborarea art. 12 alin. (1) cu art. 4 lit. e) din Legea nr. 67/2006 rezultă că cedentul și cesionarul au obligația de a informa în scris reprezentanții salariaților proprii sau, în cazul în care aceștia nu au fost desemnați, pe salariații proprii, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:

- data transferului sau data propusă pentru transfer;
- motivele transferului;
- consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați;
- măsurile preconizate cu privire la salariați;
- condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

Nerespectarea acestei obligații nu afectează transferul drepturilor sau obligațiilor respective către cesionar și nici drepturile salariaților.

În principiu, contractele individuale de muncă sunt preluate de cesionar în forma existentă, în care au fost negociate și încheiate de cedent cu salariații săi. Astfel, unitatea sau partea din unitate care urmează să se transfere este preluată împreună cu personalul, iar drepturile și obligațiile stabilite prin contractele individuale de muncă existente revin unității către care se face cesiunea. Transferul contractelor individuale de muncă are loc la data transferului și nu poate fi amânată, la voința cedentului sau cesionarului, pentru o altă dată. După transfer, contractele individuale de muncă se execută întocmai atât de salariați, cât și de cesionar. Cesionarul menține condițiile de muncă convenite prin contractul

---

[1] I. Sorică, *Transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 348-350.

În Franța, măsurile de protecție ale salariaților în cazul transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora sunt reglementate de art. L. 1224-1 – L1224-4 C. mun. Art. L. 1224-1 prevede că atunci când intervine o modificare în situația juridică a angajatorului, în special ca urmare a vânzării, succesiunii, fuziunii, transformării fondurilor, toate contractele de muncă existente la momentul producerii modificării vor fi transferate noului angajator. Potrivit art. L-1224-2 C. mun., în absența unei legături contractuale între cedent și cesionar, transferul contractelor de muncă nu va opera *ope legis*. În acest sens, Curtea de Casație a decis că art. L-1224-2 trebuie interpretat în sensul că se va aplica și în absența unei relații contractuale între cedent și cesionar dacă transferul vizează o entitate economică ce își păstrează identitatea și activitatea economică este reluată sau continuată (Ass. Plén. 16 Mars 1990, Dr. Soc. 1990. 399; Cour de cassation, Chambre sociale, 21 iulie 1193, Revue de jurisprudence sociale nr. 11/1993, p. 1070; 24 februarie 2004, Revue de jurisprudence sociale nr. 5/2004, p. 506). De altfel, și CJUE în hotărârilor pronunțate a stabilit în mai multe rânduri că, pentru ca o operațiune juridică să intre în domeniul de aplicare al Directivei 2001/23 CE nu este necesară existența unei legături contractuale între cedent și cesionar.

[2] L. Dima, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprindere – câteva propuneri de lege ferenda*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, pp. 127-129.

colectiv de muncă, în aceeaşi măsură în care acestea au fost prevăzute pentru cedent, până la data rezilierii sau expirării contractului colectiv[1].

Sub aspectul naturii juridice, suntem în prezența unei cesiuni legale a contractului individual de muncă prin schimbarea angajatorului.

Dacă transferul presupune modificarea unor elemente ale contractului individual de muncă, salariatul trebuie să îşi dea acordul asupra acestora. Art. 8 din Legea nr. 67/2006 prevede o ipoteză specială de modificare a contractului individual de muncă. În cazul în care transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă respectiv. Ca urmare, indiferent de temeiul juridic al încetării contractului individual de muncă, respectiva încetare se consideră că a avut loc din motive care nu țin de persoana salariatului şi, deci, salariatului i se aplică regimul juridic specific salariatului concediat fără culpa sa.

9.3. Modificarea contractului individual de muncă de drept

Modificarea contractului individual de muncă poate fi determinată de modificarea actelor normative sau a contractului individual de muncă aplicabil.

a) Legislația muncii nu cuprinde prevederi exprese cu privire la situația contractului individual de muncă în cazul adoptării sau modificării unui act normativ care se referă şi la clauzele contractuale.

Potrivit regulilor de drept comun – dreptul civil –, se admite[2] că legiuitorul poate interveni în contracte pentru a dispune modificarea unor clauze, în scopul restabilirii echilibrului contractual, având ca efect reconcilierea intereselor părților contractante.

Întrucât un contract individual de muncă trebuie să cuprindă clauze la un nivel cel puțin egal cu cel stabilit prin act normativ, apreciem că modificarea unui act normativ atrage modificarea acelor clauze care sunt sub nivelul minim prescris. Spre exemplu, o majorare a salariului minim brut pe țară garantat în plată are ca efect modificarea de drept a clauzelor privind salariul din contractele individual de muncă ale salariaților care au negociat un salariu sub acel nivel. Această interpretare are la bază şi dispoziția cuprinsă în art. 38 C. mun., potrivit căreia salariații nu pot renunța la drepturile recunoscute prin lege, astfel încât o clauză stabilită sub nivelul stabilit prin act normativ este lovită de nulitate şi este înlocuită de drept cu minimul legal.

În această ipoteză nu este obligatorie încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă întrucât art. 17 alin. (5) C. mun. prevede că orice modificare a unuia dintre elementele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. În concluzie, modificarea legislativă atrage *eo ipso* modificarea contractelor individuale de muncă. Evident, dacă urmare a modificării legislative, părțile hotărăsc renegocierea clauzelor contractuale, este necesară întocmirea actului adițional.

---

[1] M. Volonciu, *Transferul colectiv (integral)*, în RRDM nr. 2/2004, p. 44; A.G. Uluitu, *Aspecte procesuale determinate de realizarea şi de efectele transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, în vol. *„Conflictul de muncă: dezbateri teoretice şi practice"*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 86 şi urm.

[2] A se vedea L. Pop, *Tratat de drept civil. Obligațiile*, vol. II, *Contractul, loc. cit.*, 2009, pp. 530-532.

b) Având în vedere natura juridică a contractului colectiv de muncă de contract regulamentar, care decurge din dispozițiile art. 133 coroborate cu cele ale art. 132 alin. (2) și (4)[1] din Lege nr. 62/2011 privind dialogul social, modificarea clauzelor contractului colectiv de muncă aplicabil determină amendarea corespunzătoare și a clauzelor contractelor individuale de muncă. Această modificare intervine de drept[2]. Totuși, având în vedere dispozițiile art. 17 alin. (5) C. mun. credem că este necesară încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării (situația de excepție vizează numai modificările prevăzute în mod expres prin lege). Contractul colectiv de muncă poate fi modificat în scris pe toată durata executării sale prin acordul de voință al părților (art. 149 din Legea nr. 62/2011).

O ipoteză particulară vizează cazul în care prin act normativ se modifică dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil[3]. *A fortiori*, modificarea contractelor colective de muncă determină și modificarea clauzelor contractelor individuale de muncă.

9.4. Modificarea contractului individual de muncă prin actul unilateral al angajatorului

Prin excepție de la regula modificării contractului individual de muncă prin acordul părților, potrivit art. 42 C. mun. este posibilă o amendarea unilaterală a locului muncii de către angajator, în situațiile și condițiile prevăzute de Cod. Aceste situații de modificare unilaterală a locului muncii se consideră că au la bază consimțământul general și prealabil dat de salariat la încheierea contractului individual de muncă prin care a consimțit că, în mod excepțional, pe durata executării ar putea interveni situații de modificare temporară.

Prin actul unilateral al angajatorului pot fi modificate locul muncii și felul muncii doar ca măsuri temporare.

Angajatorul poate dispune unilateral modificarea locului muncii în următoarele situații:

- delegarea, conform art. 44 alin. (1) C. mun. pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni (pentru prelungirea măsurii este necesar acordul salariatului);
- detașarea, conform art. 46 alin. (1) C. mun. pentru o perioadă de cel mult 1 an (prelungirea se poate face tot cu acordul salariatului).

---

[1] Art. 133 din Legea nr. 62/2011 prevede: „Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

Art. 132 alin. (2) dispune: „La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal", alin. (3): „Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care sa stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, alin. (4): „Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile".

[2] A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă și durata determinată a contractului colectiv de muncă?*, în Dreptul nr. 4/1992, p. 17.

[3] În acest sens, Înalta Curte de Casație și Justiție a arătat prin Decizia nr. 574/2011 (publicată în M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011) că, din rațiuni de interes general, legiuitorul poate modifica clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, reglementând soluții care să răspundă nevoilor sociale existente la un moment dat.

În aceste situații, modificarea felului muncii se poate face numai cu acordul expres al salariatului.

În temeiul art. 48 C. mun., angajatorul poate dispune modificarea unilaterală atât a locului muncii, cât și a felului muncii în următoarele cazuri:

- în caz de forță majoră;
- cu titlu de sancțiune disciplinară;
- ca măsură de protecție a salariatului.

Având în vedere poziția angajatorului în relația de muncă, prerogativa disciplinară în raport cu statutul de subordonat al salariatului, aceste măsuri de modificare unilaterală a contractului sunt legale, cu respectarea condițiilor prevăzute de Cod.

9.4.1. Delegarea[1]

A) Delegarea este reglementată de art. 43-44 C. mun. Delegare este o modalitate de modificare a contractului individual de muncă constând în exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu, în afara locului său de muncă.

Elementul contractului individual de muncă supus modificării îl constituie locul muncii salariatului, respectiv trimiterea acestuia într-un alt loc de muncă decât cel cuprins în contractul individual de muncă, putând fi la sediul angajatorului, la un punct de lucru al acestuia, la o unitate componentă sau la o subunitate.

Delegarea se dispune prin act scris al angajatorului, pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.

Termenul se calculează pe zile calendaristice, nu pe zile lucrătoare.

Pentru prima perioadă, de până la 60 de zile calendaristice, dispoziția unilaterală a angajatorului este obligatorie pentru salariat. Refuzul neîntemeiat al salariatului de a executa dispoziția constituie o încălcare a unui ordin legal, deci abatere disciplinară, care poate antrena răspunderea disciplinară.

Prelungirea delegării se poate face numai cu acordul salariatului pentru perioade de cel mult 60 de zile calendaristice, care trebuie să fie succesive, respectiv una după alta, fără întreruperi[2]. Astfel, propunerea angajatorului de prelungire trebuie să fie comunicată salariatului cel mai târziu cu o zi înainte de data expirării perioadei anterioare. Fără a enumera cazurile în care salariatul poate refuza delegarea, art. 44 C. mun. prevede că refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia. Se admite că refuzul nu poate constitui un drept discreționar al salariatului, ci ar trebui ca, prin analogie, să se aplice condițiile impuse de art. 46 alin. (3) C. mun. în ipoteza detașării, și anume salariatul poate refuza „numai în mod excepțional și pentru motive temeinice".

---

[1] A se vedea: R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, loc. cit.*, pp. 215-220; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 383-384. Cu privire la analiza comparativă a delegării și detașării, a se vedea C.-A. Moarcăș Costea, A.-M. Vlăsceanu, *Dreptul individual al muncii. Analize teoretice și studii de caz*, Ed. C.H. Beck, București, 2010, pp. 125-128; M. Gheorghe, *Delegarea*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 140-141.

[2] I.T. Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, în RRDJ nr. 2/2011, p. 21.

Apreciem că pentru determinarea „motivelor temeinice" de refuz al delegării atât pentru prima etapă, cât şi pentru perioadele de prelungire s-ar putea prelua prin analogie[1] cazurile în care funcţionarii publici pot refuza delegarea.

În ceea ce priveşte legalitatea măsurii de delegare, salariatul poate formula contestaţie împotriva deciziei la instanţa judecătorească competentă. În schimb, oportunitatea delegării nu poate fi cenzurată, fiind un atribut legal al angajatorului care o dispune sau care solicită prelungirea ei, pentru o bună organizare a muncii[2].

B) Pe perioada delegării, raportul juridic de muncă al salariatului nu se suspendă, salariatul păstrându-şi funcţia/postul şi salariul avute anterior. Menţinerea raportului de muncă şi pe durata delegării şi prestarea muncii de către salariat la angajatorul unde s-a dispus delegarea are următoarele consecinţe:

- salariatul delegat beneficiază de toate drepturile salariale stabilite în contract, care se plătesc de unitatea care a dispus delegarea;
- salariatul trebuie să respecte obligaţia de fidelitate[3] faţă de angajatorul care l-a delegat;
- prerogativa disciplinară aparţine angajatorului care a dispus delegarea
- dacă delegarea se face într-o altă unitate, salariatul este ţinut să respecte şi regulile de disciplină internă din cadrul unităţii unde este delegat, însă, antrenarea răspunderii se face tot de către angajatorul care a dispus delegarea;
- în cazul producerii unui prejudiciu material unităţii unde este delegat, cu vinovăţie, în executarea obligaţiilor de serviciu, dacă între cele două unităţi (cea care a dispus delegarea şi cea unde este dispusă delegarea) există un contract civil, angajatorul prejudiciat se va adresa împotriva celui care a dispus delegarea cu o acţiune în daune pentru acoperirea pagubei, iar unitatea care l-a delegat pe salariat se va îndrepta împotriva salariatului său cu o acţiune în răspundere patrimonială, potrivit art. 254 C. mun. Dacă între cele două unităţi nu există un raport contractual, unitatea prejudiciată se poate îndrepta cu o acţiune în răspundere civilă împotriva salariatului delegate, împotriva unităţii care l-a delegat sau împotriva ambilor în solidar, potrivit art. 1373 C. civ.

Conform art. 44 alin. (2) C. mun., salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport, cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

În sectorul privat, decontarea cheltuielilor de transport şi de cazare, precum şi indemnizaţiile de delegare se acordă în condiţiile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă sau actul adiţional la acesta prin care se dispune şi delegarea.

În sectorul bugetar, aceste drepturi se acordă potrivit normelor cuprinse în H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării/detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării, în cadrul localităţii, în interesul serviciului[4]. Indemnizaţia şi decontarea cheltuielilor de cazare şi transport se stabilesc diferit, în funcţie de natura unităţii (angajatorului).

---

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii*, în Dreptul, nr. 4/2003, p. 25.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 383.

[3] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.*, p. 218.

[4] Publicată în M. Of. nr. 1046 din 29 decembrie 2006, cu modificările şi completările ulterioare.

C) Delegarea încetează prin:
- expirarea termenului pentru care a fost dispusă;
- după executarea sarcinilor de serviciu care au făcut obiectul ei;
- prin revocarea măsurii în cauză;
- prin acordul părților;
- prin încetarea contractului individual de muncă.

D) Delegarea nu trebuie confundată cu alte situații care presupun prestarea activității de către salariat în afara locului de muncă obișnuit. Delegarea trebuie deosebită de:
- situația în care salariatul, având în vedere specificul muncii prestate, efectuează deplasări pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, salariați cunoscuți sub denumirea de „salariați mobili";
- delegarea de atribuții, care poate fi dispusă, în toate cazurile, doar cu acordul scris al salariatului; mai mult, angajarea, chiar și temporară, a unui gestionar se poate face numai cu avizul scris al celuilalt/celorlalți gestionari, potrivit art. 7 și 8 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor organizațiilor socialiste[1];
- munca prin agent de muncă temporară întrucât salariatul temporar, în ciuda asemănărilor cu salariatul detașat, prestează munca pe durata unei misiuni temporare în condițiile și limitele prevăzute de Codul muncii;
- situația salariatului care a negociat în contractul individual de muncă o clauză de mobilitate întrucât în acest caz, părțile stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă[2];
- trecerea temporară a salariatului în altă muncă, caz de modificare a contractului individual de muncă în condițiile prevăzute de Cod.

9.4.2. Detașarea

A) Detașarea este reglementată la art. 45-47 C. mun. și este definită ca fiind actul unilateral, pentru prima perioadă, prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia[3].

La fel ca și în cazul delegării, elementul contractului individual de muncă supus modificării îl constituie locul muncii salariatului. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii sau alte clauze ale contractului de muncă, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Spre deosebire de delegare, detașarea presupune schimbarea temporară și a angajatorului în favoarea căruia se prestează munca. Astfel, detașarea presupune o cesiune temporară și parțială a contractului individual de muncă între cele două unități, în sensul că unitatea unde este angajat salariatul pe bază de contract de muncă este înlocuită temporar cu o altă unitatea, în favoarea căreia salariatul îndeplinește sarcinile proprii.

---

[1] Publicată în B. Of. nr. 132 din 18 noiembrie 1969.
[2] A se vedea *supra*, clauza de mobilitate.
[3] I. Sorică, *Detașare*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 147-148.

Detaşarea se dispune prin act scris al angajatorului.

Durata detaşării este de cel mult un an, potrivit art. 46 alin. (1) C. mun. Prelungirea sa este posibilă din 6 în 6 luni, dar numai pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea şi doar cu acordul ambelor părţi.

Detaşarea este o măsură obligatorie pentru prima perioadă, având ca temei consimţământul general şi prealabil dat de salariat la încheierea contractului de muncă. Fapta salariatului de a refuza nejustificat detaşarea constituie abatere disciplinară şi se poate sancţiona ca atare. Pentru perioadele de prelungire este necesar acordul salariatului.

Întrucât Codul muncii nu arată ce se înţelege prin „motive personale temeinice" de refuz al detaşării, urmează a se aplica, prin analogie[1] (ca şi în cazul refuzului delegării), motivele prevăzute pentru funcţionarii publici de art. 89 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici. Raportat la contractul individual de muncă, aceste motive sunt: graviditatea; faptul că salariatul îşi creşte singur copilul minor; din cauza stării sănătăţii, dovedită cu certificat medical; deoarece salariatul este singurul întreţinător de familie; pentru motive familiale temeinice – altele decât cele anterioare; deoarece detaşarea s-ar face într-o localitate în care nu i se asigură salariatului condiţii corespunzătoare de cazare.

B) Fiind o cesiune temporară a contractului individual de muncă – cu clauză de retrocesiune –, detaşarea are următoarele consecinţe:

- contractul individual de muncă se suspendă din iniţiativa angajatorului care a dispus detaşarea pe perioada detaşării, potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) C. mun.;
- salariatului îi sunt păstrate postul şi salariul avute la angajatorul care a dispus detaşarea;
- salariatul este încadrat temporar la un alt angajator, căruia i se subordonează;
- salariatul răspunde disciplinar faţă de angajatorul la care este detaşat;
- concedierea disciplinară poate fi dispusă numai de angajatorul care l-a detaşat pe salariat care trebuie să fie de acord şi cu sancţiunea disciplinară a retrogradării din funcţie, sancţiune care afectează radical statutul salariatului respectiv[2];
- durata pentru care se aplică sancţiunile disciplinare salariatului detaşat nu poate depăşi durata detaşării[3];
- în cazul producerii unei pagube materiale cu vinovăţie în executarea obligaţiilor de serviciu, răspunderea patrimonială se stabileşte potrivit art. 254 C. mun. de către angajatorul la care a fost detaşat şi în patrimoniul căruia s-a produs paguba.

În ceea ce priveşte drepturile acordate pe perioada detaşării, art. 47 C. mun. reglementează drepturile la un nivel superior din perspectiva salariatului, şi anume:

- pe durata detaşării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de la angajatorul la care este detaşat;
- dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de persoana detaşată, ele vor fi îndeplinite de către angajatorul care a dispus detaşarea respectivă;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 385.
[2] *Ibidem*, p. 386.
[3] A se vedea: S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2001, pp. 319-322; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2012, p. 645.

- în cazul în care există divergență între angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă, de a se adresa cu acțiune în justiție împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite. În situația în care se îndreaptă împotriva angajatorului care l-a detașat sau a ambilor angajatori, drepturile salariale cuvenite se plătesc tot de către angajatorul unde a fost detașat, justificat de faptul că acesta este beneficiarul muncii[1].

Potrivit art. 46 alin. (4) C. mun., salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile stabilite de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. Întocmai ca și în cazul delegării, în sectorul privat, decontarea acestora se acordă în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă sau actul adițional la acesta prin care se dispune și detașarea. În sectorul bugetar, aceste drepturi se acordă tot potrivit normelor cuprinse în H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării sau detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului[2].

C) Detașarea încetează prin:
- expirarea termenului pentru care a fost dispusă;
- prin revocarea măsurii în cauză;
- prin acordul părților;
- la inițiativa salariatului de a reveni la angajatorul care a dispus detașarea dacă există divergență între angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit art. 47 alin. (1) și (2) C. mun.;
- prin încetarea contractului individual de muncă. Încetarea contractului prin demisie presupune notificarea scrisă a angajatorului care a dispus detașarea. Din rațiuni de ordin practic, este recomandabil ca notificarea scrisă privind demisia să fie comunicată și angajatorului unde este dispusă detașarea[3] fie de către salariat, fie de către angajatorul detașant.

9.4.3. Delegarea și detașarea în cazul funcționarilor publici

În cazul funcționarilor publici, delegarea și detașarea se dispun în temeiul normelor cuprinse de Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public.

Delegarea funcționarilor publici se dispune în interesul autorității sau instituției publice în care este încadrat funcționarul public, pe o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice într-un an. Conform art. 89 alin. (1) din Statut, delegarea pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice, în cursul unui an, se poate dispune numai cu acordul scris al funcționarului public. Spre deosebire de funcționarii publici care trebuie să își exprime

---

[1] În acest sens I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, *loc. cit.*, p. 25.

[2] A se vedea secțiunea *Drepturile bănești acordate pe perioada delegării și detașării pentru personalul autorităților și instituțiilor publice.*

[3] Al. Țiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, *loc. cit.*, 2011, p. 279.

acordul în formă scrisă, pentru salariaţi Codul muncii prevede doar necesitatea acordului fără a impune şi forma scrisă.

Funcţionarul public poate refuza delegarea dacă se află în una dintre următoarele situaţii:

a) graviditate;

b) îşi creşte singur copilul minor;

c) starea sănătăţii, dovedită cu certificat medical, face contraindicată delegarea.

Pe timpul delegării funcţionarul public îşi păstrează funcţia publică şi salariul, iar autoritatea sau instituţia publică care îl deleagă este obligată să suporte costul integral al transportului, cazării şi al indemnizaţiei de delegare [art. 88 alin. (4) din Statut].

Detaşarea funcţionarilor publici se dispune în interesul autorităţii sau instituţiei publice în care urmează să îşi desfăşoare activitatea funcţionarul public, pentru o perioadă de cel mult 6 luni. În cursul unui an calendaristic, un funcţionar public poate fi detaşat mai mult de 6 luni numai cu acordul său [conform art. 89 alin. (1) din Legea nr. 188/1999], care, spre deosebire de situaţia salariaţilor, trebuie să fie scris.

Detaşarea se poate dispune dacă pregătirea profesională a funcţionarului public corespunde atribuţiilor şi responsabilităţilor funcţiei publice, cu respectarea categoriei, clasei şi gradului profesional al funcţionarului public. Ea se poate dispune şi pe o funcţie publică de conducere, dacă funcţionarul public îndeplineşte condiţiile de studii şi vechime în specialitatea studiilor şi dacă nu există în cadrul autorităţii sau instituţiei publice funcţionari publici care să exercite cu caracter temporar funcţia publică.

Funcţionarul public poate fi detaşat pe o funcţie publică inferioară, numai cu acordul său scris.

Pe perioada detaşării funcţionarul public îşi păstrează funcţia publică şi salariul. Dacă salariul corespunzător funcţiei publice pe care este detaşat este mai mare, el are dreptul la acest salariu. Pe timpul detaşării în altă localitate autoritatea sau instituţia publică beneficiară este obligată să-i suporte costul integral al transportului, dus şi întors, cel puţin o dată pe lună, al cazării şi al indemnizaţiei de detaşare [art. 89 alin. (4) din Statut].

Aşa cum am arătat mai sus, spre deosebire de situaţia salariaţilor, în cazul funcţionarilor publici, Legea nr. 188/1999 stabileşte în art. 89 alin. (3) cazurile în care se poate refuza detaşarea, şi anume:

a) graviditate;

b) îşi creşte singur copilul minor;

c) starea sănătăţii, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detaşarea;

d) detaşarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiţii corespunzătoare de cazare;

e) este singurul întreţinător de familie;

f) motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detaşării.

Aceste situaţii se pot aplica, prin analogie, şi în cazul detaşării salariaţilor, pentru justificarea refuzului de detaşare din motive personale temeinice.

9.4.4. Drepturile băneşti acordate pe perioada delegării şi detaşării pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice[1]

Potrivit precizărilor menţionate mai sus, conform H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării/detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării, în cadrul localităţii, în interesul serviciului, indemnizaţia (diurna) şi decontarea cheltuielilor de cazare şi transport se stabilesc diferit, *în funcţie de natura unităţii (angajatorului)*, astfel:

- pentru salariaţii din cadrul regiilor autonome, companiilor naţionale şi societăţilor comerciale la care drepturile salariale se acordă prin negociere, în condiţiile prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă;
- pentru funcţionarii publici şi salariaţii autorităţilor şi instituţiilor publice şi pentru personalul din unităţile aflate în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea acestora, potrivit Anexei la H.G. nr. 1860/2006.

Dispoziţiile H.G. nr. 1860/2006 se aplică şi:

- magistraţilor;
- persoanelor trimise sau chemate la diferite instructaje sau alte activităţi în legătură cu sarcinile de serviciu;
- străinilor care prestează activităţi, în condiţiile legii, în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice;
- persoanelor care însoţesc delegaţi străini.

Drepturile salariaţilor pe perioada delegării sau detaşării se acordă, de regulă, în cadrul următoarelor *coordonate* esenţiale:

- persoana aflată în delegare sau detaşare într-o altă localitate situată la o distanţă mai mare de 5 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă primeşte o indemnizaţie zilnică de delegare sau de detaşare;
- persoana care în perioada delegării sau detaşării îşi pierde temporar capacitatea de muncă beneficiază, pe timpul incapacităţii, pe lângă indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, atât de indemnizaţia pentru delegare sau detaşare, cât şi de decontarea cheltuielilor de cazare; aceste drepturi nu se primesc însă în cazul spitalizării sau al părăsirii localităţii, cu excepţia persoanei detaşate care îşi păstrează dreptul de cazare şi pe timpul internării în spital;
- personalul delegat sau detaşat să îndeplinească sarcini de serviciu în localităţi situate la distanţe mai mari de 5 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus şi întors, diferenţiat, în funcţie de calitatea persoanei în cauză (funcţionar public, funcţionar public de conducere, demnitar, salariat);
- în cazul în care condiţiile de transport permit ca persoana aflată în delegare sau detaşare să se înapoieze zilnic în localitatea de domiciliu, după terminarea programului de lucru, se poate aproba decontarea cheltuielilor zilnice de transport sau costul unui abonament, dacă cheltuielile astfel efectuate sunt mai mici decât cele pentru plata

[1] B. Vartolomei, *Reglementări recente referitoare la modificarea contractului individual de muncă,* în RRDM nr. 2/2007, pp. 83-88; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 388.

indemnizației zilnice (de delegare sau detașare) și a cazării și dacă nu se afectează bunul mers al activității la locul delegării sau detașării;

- persoanei trimise în delegare într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și în care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru, i se decontează cheltuielile de cazare, diferențiat, în funcție de posibilitățile existente, începând cu structurile de cazare de 2 stele;

- persoanei detașate în afara localității în care își are locul permanent de muncă i se asigură, prin grija unității la care a fost detașată, cazarea gratuită în clădiri ori în spații închiriate de aceasta, în limita tarifelor legale; ca o consecință, dacă se poate adopta această soluție, cheltuielile de cazare în structurile de primire turistice nu se decontează;

- persoana care are locul permanent de muncă în altă localitate decât aceea în care are domiciliul nu beneficiază, pe timpul cât este trimisă în delegare sau detașare în localitatea de domiciliu, de indemnizație de delegare sau detașare și cheltuieli de cazare.

Personalul autorităților și instituțiilor publice și al unităților aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora, încadrat pe funcții pentru care, prin fișa postului, sunt prevăzute sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloacele de transport în comun (inclusiv cu metroul) are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport în localitatea în care au locul de muncă. Astfel de cheltuieli nu pot să vizeze deplasările de la domiciliu la locul de muncă și invers.

În funcție de evoluția prețurilor de consum sau/și al serviciilor – dacă se înregistrează o creștere mai mare de 10% – Ministerul Finanțelor Publice actualizează cuantumurile indemnizațiilor de delegare sau de detașare și cuantumul sumei care se decontează pentru cazare.

9.4.5. Detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale

A) La nivelul Uniunii Europene, reglementările privind modificarea contractului individual de muncă fac referire, în principal, la instituția detașării.

Din analiza reglementărilor existente se poate constata că modificarea contractului individual de muncă se poate realiza prin instituția juridică a detașării salariaților, efectuată în cadrul unei prestări de servicii, așa cum prevede Directiva nr. 96/71/CE referitoare la detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[1]. Directiva și-a propus stabilirea unui set minimal de reguli imperative de protecție pe care trebuie să-l respecte în țara gazdă angajatorii care detașează salariați în vederea executării unor lucrări, cu titlu temporar. Astfel, statele membre trebuie să se asigure că, indiferent de legislația aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile vizate garantează salariaților detașați pe teritoriul lor condițiile de muncă și de angajare prevăzute în legi, reglementări, dispoziții administrative sau în contractele colective ori în deciziile arbitrale cu aplicare generală în statul în care se desfășoară munca, în ceea ce privește: perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; durata minimă a concediilor anuale plătite; salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special pentru întreprinderile de intermediere a muncii; securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și ocupare ale femeilor însărcinate, lăuze,

[1] A se vedea, pe larg, A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii, loc. cit.*, pp. 440-441; L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, p. 173 și urm.

copiilor şi tinerilor; egalitatea de tratament între bărbaţi şi femei, ca şi alte dispoziţii în materia nediscriminării.

Reglementarea cuprinsă în Directiva nr. 96/71/UE se aplică întreprinderilor cu sediul într-un stat membru care, în cadrul unei prestări de servicii transnaţionale, detaşează salariaţi, cu titlu temporar, pe teritoriul unui stat membru:

- în numele sau sub coordonarea lor, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşările şi destinatarul prestării de servicii;
- la o unitate sau întreprindere care aparţine grupului;
- în calitate de întreprindere cu angajare temporară (interimară) sau întreprindere care a pus la dispoziţie un salariat unei întreprinderi utilizatoare.

Condiţia cerută în toate aceste cazuri este aceea de a exista un raport de muncă (pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp integral sau parţial) între întreprinderea care detaşează şi salariat, pe durata detaşării[1]. Contractul de muncă rămâne aplicabil între cele două părţi contractante. Obligaţia remunerării lucrătorului este a întreprinderii angajatoare, cea care dispune detaşarea, indiferent cine este cel care plăteşte în fapt. Decizia încetării contractului de muncă prin concediere trebuie să rămână o decizie exclusivă a întreprinderii care dispune detaşarea.

Detaşarea este o măsură temporară care, potrivit art. 3 pct. 6 din Directivă, poate fi dispusă pe o perioadă de un an. La calcularea detaşării trebuie luată în calcul şi durata detaşărilor deja efectuate de către salariatul care va fi înlocuit.

Detaşarea este dispusă în mod unilateral de către angajator, temporar şi este obligatorie pentru salariatul respectiv – prin care se modifică exclusiv locul de muncă.

Dacă se face uz de măsura detaşării, angajatorului îi revine obligaţia de a-l informa printr-un document scris pe salariatul detaşat dintr-un stat în altul în cel mai scurt timp, dar nu mai târziu de cel mult o lună de la data intrării în vigoare a măsurii respective.

Potrivit art. 3 pct. 2 al Directivei, salariul minim este stabilit de legislaţia sau practica naţională a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detaşat, aplicându-se principiul legii mai favorabile.

Stabilirea unor standarde obligatorii minime de protecţie prevăzute la art. 3 din Directivă permite atât asigurarea unei minime protecţii pentru lucrătorii detaşaţi, cât şi o concurenţă loială între întreprinderile naţionale şi cele care furnizează servicii transnaţionale. Fiecare stat membru este liber să definească aceste standarde minimale prin lege sau prin contracte colective cu aplicabilitate generală sau, în orice caz, aplicabile tuturor întreprinderilor dintr-un anumit sector.

B) Directiva Uniunii Europene a fost transpusă în legislaţia naţională prin Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale[2].

Reglementarea procedurii specifice privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României s-a realizat prin H.G. nr. 104/2007[3].

---

[1] Directiva nu se aplică personalului navigant din întreprinderile de marină comercială, personalului altor categorii de angajatori care nu au calitatea de operatori economici, precum şi personalului angajatorilor persoane fizice care nu au calitatea de întreprinderi.

[2] Publicată în M. Of. nr. 636 din 24 iulie 2006.

[3] Publicată în M. Of. nr. 111 din 14 februarie 2007.

Conform art. 1 din Legea nr. 344/2006, legea se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă. Legea nu vizează personalul navigant al întreprinderilor din marina comercială.

Din această reglementare constatăm că noțiunea de „salariat detașat" în cadrul prestării de servicii transnaționale are înțeles particular față de sensul detașării din Codul muncii[1].

Potrivit art. 4 din Legea nr. 344/2006, dispozițiile legale sunt aplicabile în măsura în care întreprinderile în care sunt salariați cei în cauză adoptă una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă exista un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare.

Indiferent de legea aplicabilă contractului de muncă, salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă de la nivel de sector de activitate cu privire la[2]:

a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare; salariul minim este cel prevăzut prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil;

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către întreprinderile de muncă temporară;

e) sănătatea și securitatea în muncă;

f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Potrivit legii, indemnizațiile de detașare fac parte din salariul minim dacă nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.

---

[1] A se vedea O.Ținca, *Comentarii în legătură cu natura juridică a contractului de muncă temporară în cazul prestării de servicii transnaționale în Uniunea Europeană,* în Dreptul nr. 8/2015.

[2] Art. 8 alin. (1) și (3) din Legea nr. 344/2006 instituie categorii de lucrători care prin excepție nu beneficiază de o parte din aceste drepturi.

Întreprinderile stabilite într-un stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European.

În concretizarea obligației statelor membre de a desemna un birou de legătură dintre autoritățile naționale competente și Comisia Europeană și autoritățile similare din celelalte state membre ale Uniunii Europene și ale Spațiului Economic European cuprinsă în Directiva 96/71/CE, legiuitorul român a stabilit că Inspecția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură și care verifică aplicarea prevederilor legale, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Conflictele declanșate care au ca obiect încălcarea drepturilor salariaților detașați cu privire la condițiile de muncă se soluționează de instanțele judecătorești competente din România de instanțele judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

C) CJUE, referitor la dreptul la grevă, în cazul Laval[1], a făcut precizări cu privire la modul de stabilire a salariilor pentru salariații detașați, potrivit Directivei 96/71/CE[2]. În speță, în cazul Laval, o companie letonă a detașat lucrători pe un șantier de construcții din Suedia. Sindicatele suedeze au declanșat o acțiune colectivă împotriva refuzului companiei de a adera la contractul colectiv de muncă care acoperea 87% din lucrătorii suedezi din sectorul construcții și de a plăti un salariu superior salariului minim prevăzut de acest contract.

În concluziile sale, în cazul Laval, avocatul general a afirmat că atunci când legislația dintr-un stat membru nu prevede aplicabilitatea *erga omnes* a contractelor colective de muncă, Directiva nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii nu trebuie interpretată ca împiedicând sindicatele să încerce, pe calea acțiunii colective, să determine un prestator de servicii dintr-un alt stat membru (statul de origine) să subscrie la un regim de salarizare stabilit în conformitate cu un contract colectiv aplicabil întreprinderilor din același sector din statul gazdă.

În hotărârea sa, CJUE a precizat, în primul rând, că Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor pentru furnizarea de servicii permite statului gazdă să condiționeze furnizarea de servicii de către un prestator de servicii din alt stat membru de respectarea unor termeni și condiții de angajare. Curtea a constatat că, în Suedia, termenii și condițiile de angajare aplicabile lucrătorilor detașați dintr-un alt stat membru sunt stabilite prin lege, mai puțin salariul minim, care, în sectorul construcții, este stabilit prin negociere colectivă, variind de la un loc de muncă la altul, în funcție de calificările și sarcinile lucrătorilor respectivi.

---

[1] Cauza *Laval un Partneri Ltd împotriva Svenska Byggnadsarbetareförbundet, C-341/05,* Hotărârea Curții din 18 decembrie 2007, disponibilă la http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=ro&num=C-341/05.

[2] A se vedea A. Țiclea, T. Țiclea, *Compatibilitatea drepturilor colective ale lucrătorilor cu cele ale angajatorilor în jurisprudența Curții Europene de Justiție*, în RRDM nr. 3/2009, p. 9-49; R. Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, RRDM nr. 2/2009, p. 24-40; C.-A. Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2012, p. 279-284.

Curtea a statuat că salariile determinate în acest mod nu pot fi impuse de Directiva 96/71/CE întreprinderilor stabilite în alte state membre, care furnizează servicii transnaționale.

În doctrină[1] s-a arătat că libertățile și principiile economice prevalează unor interese legitime de natură socială, precum dreptul lucrătorilor dintr-un stat membru de a negocia condiții de angajare într-un alt stat membru mai favorabile decât un plafon minimal prevăzut de dreptul comunitar aplicabil, respectiv Directiva 96/71/CE.

Într-un fel, în speța Laval, Curtea a abdicat de la orientarea generală a Uniunii Europene care, de-a lungul timpului, a făcut să prevaleze, chiar după dezbateri dificile, componenta socială asupra celei economice. CJUE a făcut să prevaleze libertățile economice față de drepturile sociale, ceea ce este discutabil. Viziunea evidențiată de Curte cu acest prilej are caracter de excepție. Din punct de vedere teoretic este greu admisibilă, dar există ca atare.

9.4.6. Modificarea contractului individual de muncă în caz de forță majoră

Art. 1351 C. civ. definește forța majoră ca fiind orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil. În doctrina civilă, s-a arătat că forța majoră reprezintă un eveniment extern, cu caracter excepțional, absolut imprevizibil și invincibil, precum și imposibil de evitat[2].

Fără a defini în mod generic conceptul de „forță majoră" în relațiile de muncă[3], Codul muncii stabilește la art. 48 (prima ipoteză) că apariția unui caz de forță majoră dă dreptul angajatorului de a dispune modificarea unilaterală, temporară, a locului și felului muncii salariatului.

Cazul de forță majoră poate determina imposibilitatea executării contractului individual de muncă. În această situație, contractul individual de muncă se suspendă de drept până la consumarea cazului în temeiul art. 50 lit. f) C. mun.

Dimpotrivă, dacă drepturile și obligațiile cuprinse în contractul individual de muncă pot fi executate pe această perioadă, angajatorul poate modifica unilateral, temporar, locul și felul muncii pentru a-și putea continua activitatea.

Perioada pentru care se dispune modificarea locului și a felului muncii nu poate fi mai mare decât intervalul în care se menține cazul de forță majoră respectiv.

Întrucât Codul prevede posibilitatea modificării doar a celor două elemente din contract, dar și datorită faptului că modificarea este determinată de cauze care nu au legătură cu salariatul, fiind situații deosebite, drepturile salariale nu pot fi diminuate[4].

În situația în care forța majoră produce efecte definitive considerăm că modificarea locului și felului muncii poate fi dispusă de angajator numai cu respectarea calificării profesionale a salariatului căreia i se încredințează o altă activitate și numai cu acordul salariatului (fiind vorba de o modificare definitivă a contractului individual de muncă). Dacă salariatul nu este de acord cu modificarea, contractul individual de muncă urmează să înceteze.

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., p. 72.

[2] A se vedea C. Stătescu, C. Bîrsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ed. a III-a, Ed. All Beck, București, 2002, p. 317.

[3] A se vedea, pe larg: I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Înțelesul și sfera de aplicare a noțiunilor de forță majoră și caz fortuit în dreptul muncii*, în Dreptul, nr. 6/2008, p. 29; V. Zanfir, *Forța majoră în raporturile de muncă*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., p. 396.

9.4.7. Modificarea contractului individual de muncă cu titlu de sancţiune disciplinară

Potrivit art. 48 C. mun., angajatorul poate dispune modificarea temporară a locului şi felului muncii, fără consimţământul salariatului cu titlu de sancţiune disciplinară. Această dispoziţie trebuie coroborată cu art. 248 alin. (1) lit. b) din Cod care permite angajatorului aplicarea sancţiunii disciplinare a retrogradării din funcţie pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile calendaristice[1], cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea. Evident, normele imperative referitoare la cercetarea disciplinară şi aplicarea sancţiunilor disciplinare, prevăzute de art. 247-252 C. mun., trebuie respectate şi în acest caz.

Acest tip de modificare determină schimbarea nu numai a locului şi felului muncii, ci şi a salariului pe durata retrogradării.

În lipsa unei prevederi exprese, retrogradarea poate fi dispusă în orice funcţie, nu obligatoriu în cea imediat următoare (subsecventă). Cu toate acestea, angajatorul care dispune retrogradarea trebuie să respecte profesia salariatului, relaţiile de muncă având la bază principiul bunei credinţe. Ca urmare a aplicării acestei sancţiuni se poate modifica felul muncii[2], nu şi profesia salariatului în cauză. În caz contrar, angajatorul săvârşeşte o discriminare, interzisă prin prisma dispoziţiilor art. 5 alin. (2) C. mun. O astfel de măsură abuzivă poate fi contestată de salariat.

9.4.8. Modificarea contractului individual de muncă cu titlu de măsură de protecţie a salariatului

Art. 48 C. mun. prevede că angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi ca măsură de protecţie. În acest caz, nu este vorba de o măsură pentru evitarea concedierii, ci de o măsură temporară determinată de motive medicale, pentru protecţia sănătăţii salariatului.

Această ipoteză este o normă-cadru[3] care îşi găseşte aplicarea în norme particulare cuprinse în acte normative.

a) Art. 39 alin. (1) din Legea nr. 360/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[4] prevede că asiguraţii care, din cauza unei boli profesionale sau a unui accident de muncă, nu îşi mai pot desfăşura activitatea la locul de muncă anterior manifestării riscului asigurat pot trece temporar în alt loc de muncă. Măsura este aplicabilă numai dacă angajatorul dispune de un loc de muncă adecvat stării de sănătate a salariatului şi, firește, dacă salariatul este de acord cu propunerea în cauză[5]. În caz contrar, angajatorul poate concedia salariatul pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, în temeiul art. 61 lit. c) C. mun.

---

[1] A se vedea Cap. VI *(Răspunderea disciplinară)*.

[2] S-a susţinut şi punctul de vedere potrivit căruia angajatorul nu poate modifica felul muncii în cazul aplicării sancţiunii disciplinare a retrogradării din funcţia de conducere (a se vedea C. Nenu, *Contractul individual de muncă*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2014, p. 161).

[3] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.*, pp. 238-240; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, p. 371.

[4] Republicată în M. Of. nr. 772 din 12 noiembrie 2009.

[5] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, p. 395.

b) Art. 69 lit. c) coroborat cu art. 118 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[1] prevăd că pensionarii de invaliditate de gradul III, care au pierdut cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, pot presta o activitate profesională, corespunzătoare a cel puțin o jumătate din timpul normal de muncă și pot cumula pensia cu salariul.

c) Potrivit art. 4, 9, 12, 17, 19, 20 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu privire la salariatele gravide, care alăptează sau care au născut recent, angajatorul are următoarele obligații:

- de a nu le folosi în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase ori contraindicate medical;

- de a modifica în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, de a repartiza la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea salariatei conform recomandării medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;

- de a modifica locul de muncă, dacă activitatea se desfășoară numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare;

- de a acorda salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului; pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului;

- de a o transfera la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază, pe baza solicitării scrise a salariatei, dacă salariata desfășoară munca pe timp de noapte și îi este afectată sănătatea;

- de a transfera la un alt loc de muncă, pe baza solicitării scrise a salariatei, cu menținerea salariului de bază brut lunar, în cazul în care o salariată desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat.

De principiu, existența unei recomandări a medicului de medicină a muncii referitoare la schimbarea felului/locului muncii salariatului ca măsură de protecție a sănătății acestuia reprezintă o măsură obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat.

Legislația muncii nu prevede posibilitatea modificării unilaterale a locului muncii de către salariat ca măsură de protecție. Apreciem că salariatul poate formula în acest sens o cerere angajatorului, însă modificarea clauzei contractuale poate avea loc numai cu acordul acestuia.

9.4.9. Modificarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare

Art. 52 alin. (3) C. mun. prevede: „în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile

[1] Publicată în M. Of. nr. 852 din 20 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare.

la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz". Acest caz reprezintă concomitent și un caz de suspendare a efectelor contractului de muncă din inițiativa angajatorului[1].

Elementele contractului individual de muncă supuse modificării sunt programul de lucru și salariul. Diminuarea salariului este o consecință a reducerii muncii prestate de către salariat, respectiv a programului de lucru.

Modificarea contractului are un caracter temporar, respectiv pe durata reducerii temporare a activității până la remedierea situației care a cauzat amendarea contractului.

Motivele care determină reducerea activității nu sunt lăsate la latitudinea angajatorului, fiind precizate expres de Cod: motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

9.4.10. Alte cazuri de modificare unilaterală a contractului individual de muncă

În afara cazurilor de modificare unilaterală a contractului individual de muncă stabilite de Codul muncii și de celelalte reglementări legale, în practica judiciară[2] s-a decis că este admisibilă și schimbarea temporară a locului muncii prin actul unilateral al angajatorului, în cadrul aceleiași unități, dacă se respectă calificarea profesională a celui în cauză și nu i se diminuează salariul.

În doctrina juridică s-a arătat că sunt inadmisibile, pe parcursul executării contractului individual de muncă, următoarele măsuri:

- trecerea unilaterală a salariatului dintr-o funcție de conducere într-o funcție de execuție, cu excepția cazurilor prevăzute expres de lege;
- înlocuirea sancțiunilor disciplinare cu alte măsuri unilaterale (neprevăzute de lege) care să afecteze locul muncii, felul muncii sau salariul.

9.5. Transferul

A) Transferul reprezintă o trecere, la cerere sau cu acordul său, a unui salariat, de la un angajator, la un alt angajator[3]. Acesta presupune acordul tripartit între cei doi angajatori și salariatul în cauză, o cesiune definitivă a contractului individual de muncă.

Determinat de noile realități economice[4], dar și de faptul că normele privind asigurările sociale care nu mai au efecte negative asupra salariatului care demisionează și se angajează la un alt angajator, actualul Cod al muncii nu mai reglementează transferul, ca modalitate

---

[1] A se vedea Cap. II, pct. 10.4.3.

[2] A se vedea soluțiile pronunțate în practica judiciară citate de I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 372.

[3] I.T. Ștefănescu, *Transfer*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 249-250.

[4] A se vedea I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în Dreptul, nr. 4/2003, p. 25.

definitivă de modificare a contractului individual de muncă, sub niciuna dintre formele recunoscute de legislația anterioară (la cerere sau în interesul serviciului).

Transferul este reglementat de legi speciale doar pentru anumite categorii de personal.

În doctrina juridică, au fost exprimate puncte de vedere contradictorii cu privire la transfer, respectiv:

- *Potrivit primei opinii*[1], transferul poate fi utilizat şi în prezent ca fiind un acord tripartit, întrucât chiar dacă nu este reglementat expres, nicio normă nu îl interzice expres. În această accepțiune este aplicat principiul *„ceea nu este interzis de lege este permis"*, formulându-se o propunere de *lege ferenda* în sensul reglementării transferului.

- *Conform celei de-a doua opinii*[2], instituția transferului poate fi utilizată numai în condițiile în care legislația specială prevede expres această modalitate de modificare a contractului individual de muncă.

- *Într-o a treia opinie*[3], se apreciază că transferul are temei legal în Codul muncii, respectiv în art. 41 alin. (1), care se referă la modificarea contractului individual de muncă „numai prin acordul părților".

În ceea ce ne priveşte apreciem că acordul părților vizează modificarea oricărui element al contractului individual de muncă încheiat între respectivul angajator şi salariat. Caracterul *intuitu personae* vizează ambele părți ale contractului. Deşi pare că nu ar exista niciun impediment ca, printr-o convenție tripartită dintre salariat, angajator şi un alt angajator, să se realizeze transferul, având ca efect cesiunea definitivă a contractului individual de muncă de la un angajator la altul, sub aspect practic, apreciem că nu este posibil transferul, nefiind o normă juridică în temeiul căreia să înceteze contractul față de primul angajator (cazurile de încetare a contractului individual de muncă sunt prevăzute de art. 55 C. mun.). În această situație nu este permisă aplicarea prin analogie a normelor care reglementează transferul pentru anumite categorii profesionale. Mai mult, nici sub aspectul asigurării continuității contractului individual de muncă şi a vechimii în muncă, transferul, în contextul legislativ actual, nu îşi regăseşte utilitatea practică.

B) În cazul *funcționarilor publici*, transferul poate avea loc, în temeiul art. 90 alin. (1) din Legea nr. 188/1999, între autoritățile/instituțiile publice, după cum urmează: în interesul serviciului; la cererea funcționarului public. Transferul se poate face într-o funcție publică pentru care sunt îndeplinite condițiile specifice prevăzute în fişa postului [art. 90 alin. (2) din Legea nr. 188/1999].

Transferul în interesul serviciului se poate face numai cu acordul scris al funcționarului public transferat, într-o funcție publică de aceeaşi categorie, clasă şi grad profesional cu funcția publică deținută de funcționarul public sau într-o funcție publică de nivel inferior.

---

[1] A se vedea Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 512.

[2] A se vedea Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, pp. 231-232.

[3] A se vedea: A. Cioriciu, *Considerații privind transferul personalului,* în RRDM nr. 2/2006, pp. 54-59; *Considerații privind transferul funcționarilor publici,* în RRDM nr. 3/2007, pp. 62-68; *Transferul funcționarilor publici care beneficiază de statute speciale*, în RRDM nr. 5/2007, pp. 32-52; A. Cioriciu Ştefănescu, *Observații privind transferul funcționarilor publici potrivit Legii nr. 188/1999,* în RRDM nr. 7/2009, pp. 21-35.

Transferul la cerere se face într-o funcție publică de aceeași categorie, clasă și grad profesional sau într-o funcție publică de nivel inferior, în urma aprobării cererii de transfer a funcționarului public de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul. În acest caz, transferul poate avea loc numai între autorități sau instituții publice din administrația publică centrală, între autorități administrative autonome ori, după caz, între autorități sau instituții publice din administrația publică locală [art. 90 alin. (5) din Legea nr. 188/1999].

În cazul *funcționarilor publici de conducere*, transferul se poate realiza pe funcții publice de conducere de același nivel sau, după caz, de nivel inferior, ale căror condiții de ocupare și experiență profesională necesară în vederea ocupării sunt similare cu cele ale funcției de pe care se efectuează transferul [art. 90 alin. (6) din Legea nr. 188/1999].

În cazul *înalților funcționari publici*, transferul la cerere se poate dispune de persoana care are competența legală de numire în funcția publică, la solicitarea motivată a înaltului funcționar public și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în a cărei structură se găsește funcția publică vacantă pe care urmează a fi transferat, cu îndeplinirea condițiilor specifice prevăzute pentru funcția publică de conducere sau de execuție [art. 90 alin. (8) din Legea nr. 188/1999].

9.6. Impreviziunea

Art. 1271 C. civ. prevede obligația părților de a-și executa obligațiile, chiar dacă executarea lor a devenit mai oneroasă, fie datorită creșterii costurilor executării propriei obligații, fie datorită scăderii valorii contraprestației. Astfel, echilibrul contractual trebuie să existe atât în momentul încheierii contractului[1], cât și, ulterior, pe parcursul executării acestuia.

Totuși, „dacă executarea contractului a devenit excesiv de oneroasă datorită unei schimbări excepționale a împrejurărilor care ar face vădit injustă obligarea debitorului la executarea obligației", alin. (2) al art. 1271 C. civ. consacră procedura judiciară de revizuire a efectelor actului juridic – impreviziunea[2], excepție de la principiul *pacta sunt servanda*. Ruperea echilibrului contractual ca urmare a schimbării împrejurărilor avute în vedere de părți la momentul încheierii actului juridic permite instanței de judecată să dispună:

- adaptarea contractului, pentru a distribui în mod echitabil între părți pierderile și beneficiile ce rezultă din schimbarea împrejurărilor;
- încetarea contractului, la momentul și în condițiile pe care le stabilește.

Impreviziunea în dreptul muncii este definită ca o cauză ce conduce inițial la modificarea contractului individual de muncă și, ulterior (dacă părțile nu se înțeleg), la încetarea contractului, dacă executarea acestuia a devenit excesiv de oneroasă din cauza schimbării excepționale a împrejurărilor care ar face vădit injustă obligarea salariatului la executarea prestației[3].

---

[1] Dacă disproporția vădită de valoare există în momentul încheierii actului juridic suntem în prezența leziunii. A se vedea L. Pop, *op. cit., loc. cit.*, p. 310.

[2] L. Pop, *op. cit., loc. cit.*, p. 310.

[3] B. Vartolomei, *Impreviziune (în dreptul muncii)*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 215-216.

În materia raporturilor de muncă, impreviziunea se manifestă rar[1], modificarea contractului individual de muncă putând interveni dacă:

- a survenit schimbarea împrejurărilor după încheierea contractului individual de muncă;

- s-au schimbat împrejurările, precum şi întinderea acestora avute în vedere de către debitor, în mod rezonabil, în momentul încheierii contractului individual de muncă;

- debitorul nu şi-a asumat riscul schimbării împrejurărilor şi nici nu poată fi în mod rezonabil considerat că şi-ar fi asumat acest risc;

- debitorul a încercat, într-un termen rezonabil şi cu bună-credinţă, negocierea adaptării rezonabile şi echitabile a contractului individual de muncă.

Cu titlu de excepţie, Codul muncii prevede la art. 23 alin. (2) posibilitatea ca instanţa de judecată, la sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă, să diminueze efectele clauzei de neconcurenţă, care a devenit excesiv de oneroasă pentru salariat. Acesta reprezintă un caz de revizuire judiciară a contractului individual de muncă pentru impreviziune.

În scopul prevenirii impreviziunii, respectiv al dezechilibrului care se poate produce între prestaţiile contractuale ca urmare a creşterii preţurilor, părţile pot negocia în cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil sau/şi în cuprinsul contractului individual de muncă o clauză de indexare a salariilor/salariului[2]. Clauza de indexare este legală dacă nu încalcă ordinea publică şi bunele moravuri şi are ca efect adaptarea contractului individual de muncă (a clauzei privind salariul) la realităţile economice şi monetare.

Pentru protecţia socială a salariaţilor, în condiţiile inflaţiei, legiuitorul poate interveni prin indexarea procentuală a salariilor de bază, care poate fi aplicată periodic prin act normativ, cu consultarea confederaţiilor sindicale şi patronale[3]. În această situaţie, indexarea are caracter obligatoriu numai pentru salariaţii plătiţi din fondurile publice, pentru cei din sectorul privat indexarea este posibilă numai prin negociere cu angajatorul.

În contractul individual de muncă, părţile pot conveni să renegocieze clauzele contractuale dacă se va rupe echilibrul contractual din cauza unor împrejurări obiective de natură economică şi monetară. Acestea sunt clauzele de revizuire.

În lipsa clauzelor de indexare şi a celor de revizuire, părţile nu pot decide modificarea unilaterală a contractului determinată de schimbarea împrejurărilor care au fost avute în vedere la încheierea contractului.

---

[1] A se vedea: I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelaţiei dintre Noul Cod civil şi Codul muncii*, în Dreptul, nr. 12/2009, p. 43; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 399.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, p. 399.

[3] A se vedea R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 212.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

§ 10. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

10.1. Noţiune şi clasificare

Odată încheiat contractul individual de muncă nu poate rămâne neschimbat dacă, pe parcursul executării sale, apar elemente noi sau situaţii care să împiedice realizarea obligaţiilor reciproce ale părţilor contractante.

Suspendarea contractului individual de muncă presupune neexecutarea muncii şi neplata salariului, neexecutarea obligaţiilor contractuale având un motiv determinat şi temporar[1].

Suspendarea contractului individual de muncă[2], ca instituţie juridică, este reglementată de art. 49-54 C. mun. şi poate interveni în situaţiile stabilite legal, respectiv:

- de drept;
- din iniţiativa salariatului;
- din iniţiativa angajatorului;
- prin acordul părţilor.

Cazurile de suspendare vizează efectele principale ale contractului constând în suspendarea prestării muncii şi plăţii salariului[3].

10.2. Suspendarea de drept

Cazurile de suspendare de drept sunt enumerate la art. 50 C. mun. Suspendarea poate interveni *ex lege,* independent de voinţa părţilor sau în anumite cazuri salariatul este de acord cu un anumit statut care are ca efect suspendarea de drept a contractului său de muncă.

10.2.1. Concediu de maternitate

Concediul de maternitate este reglementat de O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale şi se acordă salariatelor care sunt asigurate în sistemul de asigurări de sănătate, dacă îndeplinesc condiţiile de stagiu de cotizare.

---

[1] În cazul în care cauza care a determinat imposibilitatea executării obligaţiilor contractuale are un caracter definitiv, contractul individual de muncă urmează să înceteze.

[2] I.T. Ştefănescu, *Suspendare (a contractului individual de muncă)* în *Dicţionar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.,* pp. 334-336.

[3] În lipsa unei definiţii legale, în doctrina franceză există opinii divergente cu privire la noţiunea de suspendare a contractului individual de muncă. Unii autori francezi definesc suspendarea ca fiind orice întrerupere a contractului în timp ce alţi autori apreciază că întreruperea activităţii nu constituie o caracteristică a suspendării contractului, existând numeroase situaţii în care suspendarea are ca efect încetarea contractului. Suspendarea a fost definită şi ca o imposibilitate temporară de a executa obligaţiile contractuale, dar se admite că anumite ipoteze nu se încadrează în această noţiune, respectiv: participarea la grevă şi cercetarea disciplinară. De aceea, sunt autori care au formulat definiţii în sens larg, considerându-se suspendare a contractului orice situaţie în care salariatul refuză sau se abţine să presteze munca. Această definiţie ar include şi perioadele de repaus periodic şi de concedii. Nici această definiţie nu a rămas necontestată, considerându-se ilogic să se includă în definiţie acele perioade care decurg din executarea contractului de muncă (perioadele de repaus). – G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 359-360 şi autorii acolo citaţi.

Concediul de maternitate reprezintă o categorie de concediu care constă în intervalul de timp în care salariata nu îşi desfăşoară activitatea din cauza stării de sarcină sau lăuzie[1].

Concediul de maternitate cuprinde concediile pentru sarcină şi lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice. Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naştere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naştere. Cele două tipuri de concedii se pot compensa între ele, în funcţie de recomandarea medicului şi de opţiunea salariatei astfel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice (art. 23 şi 24 din O.U.G. nr. 158/2005).

Salariata beneficiază pentru perioada în care se află în concediu de maternitate de o indemnizaţie de maternitate. Cuantumul brut al acestei indemnizaţii este de 85% din baza de calcul şi se suportă integral din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate.

Reglementarea internă concordă cu normele cuprinse în Convenţia OIM nr. 183/2000 privind revizuirea Convenţiei (revizuită) asupra protecţiei maternităţii din 1952[2] care prevede că durata minimă a concediului de maternitate este de 14 săptămâni, din care 6 săptămâni obligatoriu după naştere[3].

10.2.2. Concediu pentru incapacitate temporară de muncă

Concediu pentru incapacitate temporară de muncă se acordă în temeiul art. 12-17 din O.U.G. nr. 158/2005 în cazul unor boli obişnuite sau accidente produse în afara muncii[4].

---

[1] A.G. Uluitu, *Concediu de maternitate,* în *Dicţionar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.,* pp. 79-80.

[2] Ratificată de România prin Legea nr. 452/2002, publicată în M. Of. nr. 535 din 23 iulie 2002.

[3] În acest sens, în Codul muncii francez se prevede dreptul salariatei de a beneficia de concediu de maternitate începând cu 6 săptămâni înainte de data naşterii şi 10 săptămâni după naştere (art. L. 1225-17). La cererea salariatei şi cu acordul medicului care supraveghează salariata, perioada de suspendare prenatală poate fi redusă pentru 3 săptămâni. În această ipoteză, concediul postnatal se prelungeşte corespunzător. În cazul unei sarcini gemelare sau multiple, precum şi în cazul în care salariata mai are cel puţin 2 copii, concediul de maternitate se acordă cu 8 săptămâni înainte de data naşterii, iar cel postnatal este de 18 de săptămâni (art. L. 1225-19). În cazul în care naşterea are loc înainte de data prezumată, concediul de maternitate se poate prelungi, după caz, cu 16, 18, 34 sau 36 de săptămâni, în aplicarea art. L. 1225-17 şi L. 1225-19. Perioada concediului de maternitate este asimilată timpului de muncă efectiv prestat pentru determinarea concediului de odihnă (art. L. 3141-5) şi pentru stabilirea drepturilor salariale care se acordă în raport cu vechimea în muncă (art. L. 1225-24). În cazurile expres prevăzute, concediul de maternitate nu se asimilează timpului de muncă efectiv prestat. Spre exemplu, salariata care a beneficiat de concediu de maternitate pe tot parcursul unui an calendaristic nu are dreptul la acordarea primelor anuale. Pe durata concediului de maternitate, salariata beneficiază de indemnizaţie. După concediul de maternitate, salariata trebuie să fie reintegrată pe postul deţinut anterior sau pe un post similar. Acordarea unui loc de muncă similar este permisă numai în situaţia desfiinţării locului de muncă ocupat de salariată. Suspendarea contractului nu poate produce consecinţe negative asupra nivelului de remunerare. Ca urmare, salariata beneficiază de majorările salariale care au avut loc pe durata concediului de maternitate (art. L. 1225-26).

[4] Menţionăm că în legislaţia franceză, starea de boală şi accidentul determină suspendarea contractului, însă sunt reglementate anumite efecte diferite după cum motivul apariţiei a fost de natură profesională sau nu. O primă obligaţie a salariatului care se află în această stare este să informeze rapid angajatorul şi să îi prezinte certificatul medical. De regulă, în convenţiile colective se prevede obligaţia generală de informare a angajatorului şi transmitere a certificatului medical în termen de două zile de la data la care a intervenit. Această obligaţie se menţine şi în cazul în care concediul medical se prelungeşte. Neîndeplinirea de către salariat a acestei obligaţii

Durata de acordare a concediului de boală este de maximum 183 de zile în interval de 1 an, calculate din prima zi de îmbolnăvire. După a 91-a zi, concediul se prelungeşte numai cu acordul medicului specialist şi cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale. În cazul în care există posibilitatea recuperării, medicul primar sau medicul specialist poate propune prelungirea concediului medical peste 183 de zile, în scopul menţinerii salariatului în activitate. În acest caz, concediul se poate prelungi cu cel mult 90 de zile, potrivit procedurilor stabilite de Casa Naţională de Pensii Publice şi Casa Naţională de Sănătate, în raport cu evoluţia cazului şi cu rezultatele acţiunilor de recuperare. Pentru anumite boli prevăzute de lege, durata de acordare a concediului pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare, putând ajunge la o durată maximă de un an şi şase luni.

Pe durata concediului pentru incapacitate temporară de muncă salariatul beneficiază de o indemnizaţie egală cu 75% din baza de calcul. În cazul concediului acordat pentru tuberculoză, SIDA, neoplazii, pentru o boală contagioasă din grupa A şi de urgenţe medico-chirurgicale, indemnizaţia este de 100%. Indemnizaţia se suportă şi se plăteşte de angajator din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă, iar bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate suportă indemnizaţia aferentă începând cu a şasea zi.

Calculul şi plata indemnizaţiilor se fac pe baza certificatului de concediu medical eliberat în condiţiile legii, care constituie document justificativ pentru plată. Legislaţia muncii nu prevede un termen până la care salariatul este obligat să facă dovada incapacităţii temporare de muncă. În schimb, legislaţia specială [art. 36 alin. (1) şi (2) din O.U.G.

---

este considerată abatere gravă şi dă dreptul angajatorului de a dispune concedierea. De asemenea, salariatul aflat în concediu medical nu poate exercita activităţi profesionale în favoarea altui angajator. Jurisprudenţa franceză a stabilit incapacitatea de a munci nu suspendă obligaţia de loialitate faţă de angajator. Totuşi, jurisprudenţa nu a fost constantă întrucât au fost pronunţate soluţii prin care s-a arătat că angajatorul nu îl poate sancţiona pe salariatul aflat în concediu medical şi care prestează munca pentru alţi angajatori decât dacă dovedeşte că prestarea muncii îi produce prejudicii.

Concomitent, pe durata suspendării, angajatorul este obligat să îi plătească salariatului o parte din remuneraţia pe care ar fi primit-o în cazul în care ar fi continuat activitatea (art. L. 1226-1 şi art. D. 1226 C. mun. fr.). Această obligaţie nu mai revine angajatorului dacă salariatul are o vechime mai mică de un an în unitate, dacă nu a anunţat în termen de 48 de ore starea de boală, dacă este asigurat într-un sistem de securitate socială. În schimb, la solicitarea angajatorului, salariatul are obligaţia de a se prezenta la controale medicale.

Este interesantă reglementarea franceză, potrivit căreia, dacă boala salariatului se prelungeşte sau dacă motivele care o determină se repetă frecvent, angajatorul poate aprecia că absenţa salariatului perturbă grav activitatea angajatorului şi că este necesar să angajeze un alt salariat în loc salariatului respectiv. Pentru o lungă perioadă de timp, jurisprudenţa franceză a statuat că încetarea contractului de muncă în această situaţie nu constituie o concediere şi ca urmare salariatului nu beneficiază de indemnizaţie de concediere, nici legală, nici convenţională. Această jurisprudenţă a fost abandonată, iar în prezent, încetarea contractului pe durată nedeterminată, din iniţiativa angajatorului pe motiv că salariatul a lipsit îndelungat din cauza bolii, constituie un caz de concediere, angajatorul având obligaţia de a respecta procedura de concediere, să acorde preaviz salariatului şi să îi plătească indemnizaţia de concediere. Pentru ca o astfel de concediere să fie licită şi să nu încalce art. L. 1132-1 C. mun. fr. (care interzice concedierea salariatului pe motivul stării sale de sănătate) este necesar ca ea să fie justificată de natura sarcinilor îndeplinite şi să fie proporţională (art. L. 1121-1 din Cod). Dimpotrivă, concedierea este interzisă dacă suspendarea contractului este determinată de o boală profesională sau de un accident de muncă (art. L. 1226-9 din Cod). Pentru analiza doctrinară şi jurisprudenţială, a se vedea: S. Bourgeot, J.Y. Frouin, *Maladie et inaptitude du salarié,* în „Revue de jurisprudence sociale", 2000, p. 3; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 367-373.

nr. 158/2005] stabileşte că certificatul de concediu medical se prezintă plătitorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul. Plătitorul indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă este angajatorul indiferent dacă indemnizaţia este suportată de angajator sau din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate[1].

În practică s-a ridicat problema dacă angajatorul poate stabili un termen până la care salariatul să fie obligat să depună certificatul medical şi a modului în care acest termen s-ar corela cu termenul din legislaţia specială. În virtutea prerogativei de a stabili regulile de disciplină din unitate, apreciem că angajatorul poate stabili un termen prin regulamentul intern sau poate fi negociat în contractul colectiv de muncă şi care să fie mai scurt decât cel legal. Nerespectarea de către salariat a termenului legal sau a celui stabilit printr-un izvor intern (regulament intern sau contract colectiv de muncă aplicabil) constituie o abatere disciplinară care poate fi sancţionată de angajator. În schimb, angajatorul nu poate să refuze plata indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă dacă salariatul a depus certificatul în termenul legal. Nerespectarea termenului stabilit de angajator nu poate să antreneze refuzul plăţii angajatorului, ci doar o răspundere disciplinară pentru nerespectarea dispoziţiilor regulamentului intern sau ale contractului colectiv de muncă, după caz.

În cazul în care concediul de boală survine în timpul concediului de odihnă sau fără plată, acestea se va întrerupe, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Dacă salariatul bolnav nu a fost recuperat, la expirarea duratelor concediilor de incapacitate temporară de muncă:

- medicul curant poate propune pensionarea pentru invaliditate, de gradul I, II sau III, după caz;
- medicul expert al asigurărilor sociale poate să decidă, după caz, reducerea programului de lucru, reluarea activităţii în raport cu pregătirea profesională şi aptitudinile celui în cauză.

10.2.3. Carantina

În temeiul art. 18 lit. b) din O.U.G. nr. 158/2005, salariatul beneficiază de concediu pentru carantină în cazul în care organele medicale îi interzic continuarea activităţii din cauza unei boli contagioase, pe durată determinată sau nedeterminată. Durata de acordare este stabilită prin certificatul eliberat de Direcţia de Sănătate Publică. Pentru această perioadă, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de carantină egală cu 75% din baza de calcul.

---

[1] Art. 12 din O.U.G. nr. 158/2005 prevede că: „Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă se suportă după cum urmează:

A. de către angajator, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă;

B. din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu:

a) ziua următoare celor suportate de angajator, conform lit. A), şi până la data încetării incapacităţii temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia;

b) prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul persoanelor asigurate prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. c) şi alin. (2)".

BCU IAŞI CENTRUL UNIVERSITAR

10.2.4. Exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative sau judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel

Contractul individual de muncă al salariatului se suspendă de drept dacă îndeplineşte, spre exemplu, un mandat de primar sau viceprimar, preşedinte ori vicepreşedinte al consiliului judeţean, dacă este angajat în cadrul cabinetului unui demnitar, dacă a fost ales parlamentar (deputat sau senator). Pe durata mandatului, angajatorul nu are obligaţia de plată a salariului sau a unei indemnizaţii.

10.2.5. Îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat

Potrivit art. 11 din Legea nr. 62/2011, perioada în care salariatul ales în organul de conducere este salarizat de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă. Ca urmare, pe durata mandatului contractul individual de muncă se suspendă de drept, iar la revenirea pe postul deţinut anterior, salariatul beneficiază de drepturile pe care le-ar fi avut în condiţii de continuitate în acel post/funcţie.

10.2.6. Forţa majoră

Dacă intervine forţa majoră, cu efecte temporare, sunt posibile următoarele soluţii[1]:

- să se suspende de drept contractul individual de muncă dacă prestarea muncii la un alt loc de muncă este imposibilă;
- să se modifice pe durata în cauză contractul individual de muncă (respectiv, felul şi locul muncii, conform art. 48 C. mun.).

Trebuie subliniat că, în realitate, regula o constituie suspendarea de drept numai dacă, prin excepţie, nu se poate aplica art. 48 C. mun. şi să se continue, în acest fel, activitatea[2].

10.2.7. În cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală

Pe durata arestului preventiv[3], contractul individual de muncă se suspendă de drept întrucât salariatul nu se poate prezenta la locul de muncă, deci se află în imposibilitatea de a presta munca. Durata arestului preventiv nu poate depăşi 30 de zile şi poate fi prelungită de către instanţa de judecată (art. 234 C. pr. pen.).

Prin coroborarea art. 50 lit. g) cu art. 61 lit. b) C. mun. se poate concluziona că până la 30 de zile de arest preventiv contractul se suspendă de drept, urmând ca, în cazul prelungirii măsurii arestului preventiv peste acest termen, angajatorul poate decide concedierea salariatului. În cazul în care angajatorul nu decide concedierea salariatului, contractul rămâne suspendat de drept până la data încetării arestului. După încetarea măsurii arestului

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 403.

[2] V. Zanfir, *Forţa majoră în raporturile de muncă, loc. cit.*, 2010, pp. 225-231.

[3] Codul de procedură penală reglementează la art. 223 arestarea preventivă a învinuitului, iar la art. 224, arestarea preventivă a inculpatului. Măsura se ia de către instanţă, la propunerea procurorului.

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

preventiv în condițiile Codului de procedură penală[1] și punerea în libertate, salariatul are obligația de a reveni la locul de muncă[2].

După cum s-a arătat în doctrina juridică[3], Codul muncii nu reglementează situația contratului individual de muncă în cazul arestării preventive a angajatorului persoană fizică – caz în care contractul în cauză se suspendă dacă salariatul își desfășura activitatea în folosul exclusiv al angajatorului (iar nu și în folosul familiei sale) sau nu se suspendă dacă își desfășura activitatea și în folosul familiei angajatorului respectiv.

Subliniem că atât în cazul arestului preventiv, cât și al arestului la domiciliu, salariatul față de care s-a luat măsura se bucură de prezumția de nevinovăție.

10.2.8. De la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei

Acest caz de suspendare de drept vizează salariații care pentru încheierea contractelor individuale de muncă pentru un anumit post/funcție trebuie să prezinte obligatoriu un aviz, atestat sau autorizație pentru desfășurarea activității. Dacă aceste documente sunt eliberate pentru o anumită perioadă de timp, salariatul are obligația de a și le reînnoi. Expirarea termenului de valabilitate are ca efect suspendarea *ope legis* a contractului individual de muncă. În termen de 6 luni de la expirare, salariatul poate obține prelungirea avizului/autorizației/atestatului. Dacă în acest termen, salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

10.2.9. În alte cazuri expres prevăzute de lege

Cu titlu de exemplu, astfel de cazuri sunt:

- pe durata întreruperii activității în construcții din cauza condițiilor meteorologice – posibilă până la 90 de zile în intervalul 1 noiembrie al anului de întrerupere a activității și 31 martie al anului următor – conform Legii nr. 215/1997 privind Carta Socială a Constructorilor[4];

- pe perioada întreruperii colective a lucrului ca urmare a unor temperaturi extreme [art. 6 alin. (1) lit. c) din O.U.G. nr. 99/20003[5]];

- pe perioada expertizelor tehnice judiciare – conform art. 16 din O.G. nr. 2/2000 privind organizarea activității de expertiză tehnică judiciară și extrajudiciară – caz în care salariații beneficiază, la unitățile la care sunt încadrați, de timpul necesar pentru efectuarea expertizelor, fără a primi salariul. În această situație, suspendarea contractului individual de

[1] Art. 241 C. pr. pen. reglementează cazurile de încetare a măsurilor preventive.

[2] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 689.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 378.

[4] Publicată în M. Of. nr. 372 din 22 decembrie 1997.

[5] Publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000.

muncă este continuă sau discontinuă, în funcție de cerințele concrete ale realizării expertizei tehnice judiciare[1].

- O.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede suspendarea de drept a contractului de muncă pe durata concediului de risc maternal[2]. Suspendarea contractului operează în acest caz întrucât angajatorul nu poate îndeplini obligațiile prevăzute la art. 9 din Ordonanță[3].

O situație distinctă de suspendare de drept a contractului de muncă o constituie participarea la grevă. Codul muncii reglementează acest caz între ipotezele de suspendare a contractului din inițiativa salariatului [art. 51 lit. (f)] în timp ce Legea nr. 62/2011 a dialogului social o prevede ca o cauză de suspendare de drept. În aplicarea principiului activității legii noi, ne raliem opiniei[4] potrivit căreia contractul individual de muncă al participanților la grevă se suspendă de drept întrucât Legea dialogului social este mai recentă și, ca urmare, prevalează norma nouă.

10.3. Suspendarea din inițiativa salariatului

Suspendarea din inițiativa salariatului poate interveni, potrivit art. 51 alin. (1) C. mun., ca urmare a unei opțiuni a acestuia, în următoarele situații:

10.3.1. Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului reprezintă o categorie de concedii, constând în intervalul de timp în care salariata/salariatul nu prestează munca întrucât se ocupă de dezvoltarea, îngrijirea și educarea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani sau 3 ani, în cazul copilului cu handicap[5]. Concediul pentru creșterea copilului se acordă în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, de O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creștere copiilor[6] și Normele metodologice de aplicare a acestei ordonanțe, aprobate prin H.G. nr. 52/2011[7].

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 26 din 25 ianuarie 2000.

[2] Potrivit art. 2 lit. g), concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele gravide, care au născut recent și cele care alăptează pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

„În cazul în care o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale."

[4] R. Dimitriu, *Unele propuneri de lege ferenda privind reglementarea suspendării contractului individual de muncă*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, p. 108.

[5] M. Gheorghe, *Concediu pentru creșterea copilului* și *Concediu pentru îngrijirea copilului*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 86-88 și 90-91.

[6] Publicată în M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010.

[7] Publicată în M. Of. nr. 78 din 31 ianuarie 2011.

Conform art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010, începând cu data de 1 ianuarie 2011, persoanele care, în ultimul an anterior datei naşterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri din salarii, venituri din activităţi independente, venituri din activităţi agricole supuse impozitului pe venit potrivit Codului fiscal, denumite venituri supuse impozitului, pot beneficia opţional de următoarele drepturi:

- concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la un an, precum şi de o indemnizaţie lunară în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni şi care nu poate fi mai mică de 1,2 ISR[1] şi nici mai mare de 6,8 ISR;
- concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, precum şi de o indemnizaţie lunară în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni şi care nu poate fi mai mică de 1,2 ISR şi nici mai mare de 2,4 ISR;
- concediu pentru creşterea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, iar indemnizaţia aferentă este în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni şi care nu poate fi mai mică de 1,2 ISR[2] şi nici mai mare de 6,8 ISR.

Cuantumul indemnizaţiei se majorează cu 1,2 ISR pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naştere.

Sunt îndreptăţiţi să beneficieze de acest concediu următoarele categorii de salariaţi:

- opţional, oricare dintre părinţii fireşti ai copilului;
- una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredinţat copilul în vederea adopţiei sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgenţă, cu excepţia asistentului maternal profesionist;
- persoana care a fost numită tutore.

Salariatul formulează cerere în scris pentru acordarea uneia dintre prestaţiile de mai sus, care nu poate fi schimbată pe parcursul acordării drepturilor.

Din punct de vedere al raporturilor de muncă, aşa cum s-a arătat în doctrină, contractul individual de muncă se suspendă la iniţiativa salariatului şi în ipoteza în care acesta optează pentru concediu de creştere a copilului în vârstă de până la 1 an, perioadă care se încadrează în cea de până la doi ani la care se referă expres art. 51 alin. (1) lit. a) C. mun.

---

[1] Conform Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, indicatorul social de referinţă reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează prestaţiile băneşti suportate din bugetul asigurărilor pentru şomaj, acordate atât în vederea asigurării protecţiei persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru şomaj, cât şi în vederea stimulării anumitor categorii de persoane pentru a se încadra în muncă, precum şi a angajatorilor pentru a încadra în muncă persoane în căutarea unui loc de muncă. În prezent, valoarea ISR este de 500 lei.

[2] Conform Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, indicatorul social de referinţă reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează prestaţiile băneşti suportate din bugetul asigurărilor pentru şomaj, acordate atât în vederea asigurării protecţiei persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru şomaj, cât şi în vederea stimulării anumitor categorii de persoane pentru a se încadra în muncă, precum şi a angajatorilor pentru a încadra în muncă persoane în căutarea unui loc de muncă. În prezent, valoarea ISR este de 500 lei.

10.3.2. Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani

Condițiile în care se poate beneficia de acest concediu sunt stabilite de art. 1 alin. (1) și (2), art. 26 alin. (1) și (2) și art. 27 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 158/2005, respectiv:

- opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare;
- asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat sau căruia i s-a încredințat copilul în vederea adopției;
- asiguratul care a fost numit tutore;
- asiguratul căruia i-a fost dat copilul în plasament.

Durata de acordare a concediului și indemnizației este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, neoplazii, este imobilizat în aparat gipsat, este supus unor intervenții chirurgicale, când durata concediului poate depăși 90 de zile potrivit recomandării medicului specialist și cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale.

În acest caz, indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85% din baza de calcul și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

10.3.3. Concediul paternal

Concediul paternal este intervalul de timp în interiorul căruia salariatul, asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, tată al unui copil nou-născut, beneficiază de timp liber plătit pentru a participa efectiv la îngrijirea noului-născut[1].

Concediul paternal se acordă în temeiul Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal[2] care reglementează acordarea unui concediu și a unei indemnizații tatălui copilului nou-născut în scopul de a asigura participarea efectivă a acestuia la îngrijirea copilului.

Concediul paternal se acordă tatălui copilului, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat, condiționat de calitatea de salariat.

Concediul se acordă la cerere de către angajator, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului și are o durată de acordare de 5 zile lucrătoare. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare[3]. Concediul paternal se poate acorda o singură dată indiferent de numărul copiilor.

---

[1] V. Voinescu, *Concediu paternal,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 85-86.

[2] Publicată în M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999.

[3] Comparativ, în Franța, concediul paternal are o durată de 11 zile sau de 18 zile (în cazul nașterilor multiple), se remunerează în aceleași condiții ca și concediul de maternitate – art. L. 1225-35 C. mun. fr. și se acordă în primele 4 luni după nașterea copilului. Salariatul care dorește să beneficieze de concediu paternal trebuie să depună cerere la angajator cu o lună înainte, angajatorul fiind obligat să acorde concediul. Este interesantă și evoluția jurisprudențială referitor la persoana care poate beneficia de acest concediu. Dacă inițial dreptul la concediu paternal era recunoscut doar soțului mamei, care era tatăl copilului, în prezent, pe fondul evoluției conceptului de familie, printr-o Lege adoptată la 17 decembrie 2012, concediul paternal se acordă soțului mamei sau persoanei care locuiește cu această dacă au încheiat un contract civil [art. L. 1225-35 alin. (1) C. mun. fr., fiind modificat în acest sens].

Tatăl beneficiază pe durata concediului de o indemnizaţie egală cu salariul corespunzător zilelor lucrătoare respective, care se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile şi adaosurile la salariul de bază. Indemnizaţia se plăteşte de angajator din fondul de salarii.

10.3.4. Concediul pentru formare profesională

Concediul pentru formarea profesională reprezintă intervalul de timp în care salariatul nu prestează munca întrucât participă la o modalitate de formare profesională.

Concediul pentru formarea profesională constituie un drept, care se acordă la cererea salariaţilor, cu plată sau fără plată, în temeiul art. 154 C. mun.

Formarea profesională a salariatului se realizează conform art. 197 şi 199 C. mun. şi poate fi urmată la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

În situaţia în care iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională aparţine salariatului, acesta beneficiază de un concediu pentru formare profesională numai după ce solicitarea a fost aprobată de angajator, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentantului salariaţilor. Angajatorul decide asupra cererii în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Concomitent, angajatorul decide asupra modalităţii de suportare a costurilor ocazionate de formarea profesională şi a remunerării salariatului pe durata concediului.

10.3.5. Exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

Suspendarea contractului este determinată de exercitarea activităţii în cadrul unei organizaţii profesionale. Salariatul are dreptul de a solicita suspendarea contractului său de muncă pe durata mandatului, iar angajatorul este obligat să îi aprobe cererea[1].

Spre exemplu, îndeplinirea funcţiei de preşedinte al Colegiului medicilor din România, de la nivel teritorial sau naţional, al Colegiului Farmaciştilor din România potrivit art. 404 şi urm., art. 553 şi urm. din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[2], de preşedinte al Ordinului Arhitecţilor din România sau a structurilor teritoriale potrivit art. 23 şi urm. din Legea nr. 184/2001 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect[3].

10.3.6. Participarea la grevă

Art. 51 lit. f) C. mun. prevede suspendarea contractelor individuale de muncă ale salariaţilor grevişti, indiferent dacă aceştia participă la o grevă legală sau ilegală.

Participarea la grevă este reglementată şi de art. 195 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 ca o cauză de suspendare de drept a contractelor individuale de muncă ale salariaţilor grevişti.

---

[1] A se vedea Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, *loc. cit.*, p. 98.
[2] Publicată în M. Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006.
[3] Republicată în M. Of. cu nr. 771 din 23 august 2004.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Având în vedere această neconcordanță între cele două reglementări, prevalează normele adoptate ulterior față de cele anterioare, respectiv cele cuprinse în Legea nr. 62/2011. În consecință, temeiul juridic al suspendării contractelor de muncă pe durata participării la grevă îl constituie suspendarea de drept[1]. Conform alin. (1) teza a II-a al art. 195 din Legea nr. 62/2011, pe perioada suspendării de drept a contractului individual de muncă datorită participării la grevă se mențin, pentru salariat, doar drepturile de asigurări sociale de sănătate.

Această schimbare de opțiune a legiuitorului își găsește explicația în faptul că dreptul la grevă – drept consacrat constituțional – este un drept individual, dar care se poate exercita doar în mod colectiv astfel încât nu este suficientă manifestarea individuală de voință a salariatului pentru încetarea lucrului, ci declanşarea grevei presupune – alături de celelalte condiții prevăzute de lege – şi pe cea referitoare la adeziunea numărului necesar de membri.

10.3.7. Absenţele nemotivate

Distinct de cazurile prezentate mai sus, art. 51 alin. (2) C. mun. reglementează posibilitatea suspendării contractului individual de muncă în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

Întrucât legislația muncii nu prevede un drept al salariatului de a absenta nemotivat, acest text legal a fost calificat a fi parțial eronat şi contradictoriu[2]. Deşi textul face referire la posibilitatea suspendării contractului din inițiativa salariatului, în fapt suntem în situația în care întotdeauna contractul de muncă se suspendă determinat de neîndeplinirea obligației de a munci a salariatului, fără a exista motive obiective. Ca efect al absențelor nemotivate, angajatorul aplică întotdeauna măsura suspendării contractului individual de muncă, cu respectarea condițiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern. Aceste documente pot cuprinde detalii cu privire la absențele nemotivate, cum ar fi consecințele lipsei de la locul de muncă, eventuale drepturi care s-ar putea menține pe durata suspendării, numărul minim de absențe nemotivate pentru ca angajatorul să poată începe procedura de cercetare disciplinară a salariatului[3].

Absențele nemotivate reprezintă abateri disciplinare de la regulile prevăzute în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil şi în regulamentul intern astfel încât măsura suspendării contractului individual de muncă poate fi urmată de sancționarea disciplinară a salariatului.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în RRDJ nr. 3/2011, p. 239; R. Dimitriu, *Unele propuneri de lege ferenda privind reglementarea suspendării contractului individual de muncă*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, p. 108.

[2] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2005, pp. 56-57; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *cit. supra*, p. 698.

[3] Contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern nu pot conține clauze prin care s-ar prestabili sancțiunea disciplinară aplicabilă pentru un anumit număr de absențe nemotivate. Aceste prevederi ar fi lovite de nulitate întrucât orice sancțiune disciplinară, cu excepția celei a avertismentului scris, se poate aplica după efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

O problemă care apare în practică în această ipoteză vizează aplicabilitatea art. 49 alin. (6) C. mun. care prevede că în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul de muncă încetează de drept. Ca urmare, angajatorul nu ar putea să dispună efectuarea cercetării disciplinare prealabile și concedierea salariatului respectiv. Considerăm că, în lipsa unui drept al salariatului de a lipsi de la locul de muncă, nu se poate accepta ca absențele nemotivate să atragă suspendarea tuturor termenelor legate de executarea sau încetarea contractului.

10.4. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului

Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului intervine prin actul unilateral al angajatorului în următoarele situații prevăzute de art. 52 C. mun.:

10.4.1. Pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii

Cercetarea disciplinară este o etapă obligatorie pentru aplicarea oricăreia dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 248 C. mun., cu excepția celei a avertismentului scris. În situația în care angajatorul a fost sesizat cu privire la săvârșirea unei fapte care ar putea întruni condițiile unei abateri disciplinare, angajatorul poate dispune efectuarea cercetării disciplinare, în vederea sancționării disciplinare a salariatului. Pentru protejarea propriilor interese în raport cu fapta săvârșită, angajatorul are dreptul de a dispune suspendarea contractului individual de muncă al salariatului respectiv pe durata efectuării cercetării disciplinare. Scopul acestei măsuri este de a nu pune în pericol desfășurarea normală a activității[1].

Durata suspendării contractului individual de muncă nu este precizată expres de legiuitor astfel încât angajatorul în decizia de suspendare poate să stabilească un termen în care se finalizează cercetările sau poate stabili, generic, că măsura se menține pe toată durata desfășurării procedurii de cercetare. Durata măsurii suspendării ar trebui să fie proporțională cu gravitatea faptei săvârșite[2], dar și cu efectele produse de aceasta. Durata maximă pentru care ar putea fi suspendat contractul individual de muncă este determinată de termenele în care angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare[3]. Aceste termene, prevăzute de art. 252 alin. (1) C. mun., sunt de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Dacă salariatul, urmare a desfășurării cercetării disciplinare, este vinovat de săvârșirea faptei care constituie abatere disciplinară, pentru perioada de suspendare nu va primi drepturi salariale. Dimpotrivă, dacă este nevinovat, în temeiul art. 52 alin. (2) C. mun., salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește de către angajator, în temeiul normelor

---

[1] O. Ținca, *Unele observații referitoare la suspendarea contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 5/2006, p. 74.

[2] A se vedea R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, cit. supra,* p. 258.

[3] A se vedea D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii, cit. supra*, 2011, p. 212.

şi principiilor civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării. Apreciem că salariatul are dreptul la această despăgubire şi în situaţia în care suspendarea contractului individual de muncă se prelungeşte peste termenele, prevăzute legal, în care angajatorul ar putea dispune aplicarea unei sancţiuni disciplinare. În acest caz menţinere măsurii suspendării are un caracter ilegal.

10.4.2. În cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti

Printr-o decizie recentă[1], Curtea Constituţională, sesizată cu excepţia de neconstituţionalitate a art. 52 alin. (1) lit. b)[2] C. mun., a admis, cu unanimitate de voturi excepţia şi a constatat că dispoziţiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituţionale.

Ca urmare a acestei decizii, suspendarea contractului individual de muncă pe acest temei mai poate interveni în situaţia în care salariatul este trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti.

Curtea Constituţională, într-o decizie pronunţată cu privire la constituţionalitatea art. 52 alin. (1) C. mun., a arătat că motivul pentru care angajatorul poate dispune suspendarea îl constituie protejarea unităţii faţă de pericolul continuării activităţii ilicite a salariatului şi a extinderii consecinţelor periculoase ale unei fapte posibile fapte penale. Astfel, măsura suspendării contractului nu este obligatorie pentru angajator, acesta fiind cel care stabileşte în mod unilateral organizarea şi funcţionarea unităţii [art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun.].

Pe durata suspendării, salariatul se bucură de prezumţia de nevinovăţie şi nu îi este încălcată libertatea de a munci. În consecinţă, salariatul în cauză poate să îşi aleagă un alt loc de muncă la un alt angajator sau la acelaşi angajator, care să excludă cauzele de incompatibilitate determinate de săvârşirea faptei penale.

Măsura suspendării are caracter temporar şi durează până la momentul rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti. Efectul acesteia este interzicerea temporară de exercitare a funcţiei, perioadă în care nu I se cuvine nici salariul[3].

În situaţia în care se dovedeşte nevinovăţia salariatului, acesta îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului individual de muncă, potrivit art. 52 alin. (2) C. mun.

Dacă se dovedeşte vinovăţia salariatului, contractul individual de muncă al salariatului încetează de drept, în temeiul art. 56 C. mun.:

- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti [art. 56 lit. f)];

---

[1] Decizia a fost pronunţată în data 23 aprilie 2015. Argumentaţiile reţinute în motivarea soluţiei pronunţate de Plenul Curţii Constituţionale urmează să fie prezentate în cuprinsul deciziei, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

[2] Art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii prevede suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului „în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti.

[3] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă,* ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* pp. 704-705.

- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția [art. 56 lit. h)].

10.4.3. În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare

Acest caz de suspendare vizează două ipoteze respectiv, întreruperea activității și reducerea activității – măsuri cu caracter temporar, iar nu permanent – fiind necesar a nu înceta raportul de muncă[1]. Durata suspendării nu este prevăzută expres de lege, angajatorul fiind cel care decide de când începe suspendarea și când se termină[2].

Motivele care pot determina incidența unei asemenea măsuri sunt expres și limitativ prevăzute de textul legal, și anume nu pot fi decât economice, tehnologice, structurale sau similare[3]. Curtea Constituțională[4] a arătat că angajatorul va putea suspenda contractul numai dacă există un motiv obiectiv care nu depinde de voința sa exclusivă.

Măsura suspendării contractului individual de muncă are întotdeauna un caracter temporar și durează atâta timp cât se mențin/își produc efectele motivele economice, tehnologice, structurale sau similare care au determinat luarea măsurii. Durata suspendării nu este stabilită legal, ca urmare aceasta poate fi certă, cunoscută și precizată de angajator de la data luării măsurii suspendării sau dimpotrivă, poate avea un caracter incert, până la încetarea cauzelor care au determinat această suspendare. Judicios, s-a arătat că nepre-

---

[1] A se vedea M. Țichindelean, *Modificarea și suspendarea contractului individual de muncă din perspective reglementărilor cuprinse în Legea nr. 40/2011 de modificare și completare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, *loc. cit.*, *cit. supra*, pp. 69-71.

[2] A se vedea Al. Țiclea, *Codul muncii comentat*, 2011, *loc. cit.*, p. 83.

[3] În legislația franceză, suspendarea contractului din motiv economic, cunoscută sub denumirea „șomaj tehnic", este calificată, prin Legea din 14 iunie 2013, ca fiind „activitate parțială". Acest caz de suspendare a fost reglementat ca fiind o alternativă la concedierea pentru motiv economic, în situația unităților care sunt în această dificultate. Suspendarea este dispusă la inițiativa angajatorului și are un caracter temporar. Art. R. 5122-1 C. mun. fr. condiționează posibilitatea suspendării sau reducerii temporare a activității de autorizarea prealabilă a autorității administrative (art. L. 5122-1 din Cod) și de existența unui motiv de "constrângere", cum ar fi: calamități naturale, dificultăți în aprovizionarea unității, inclusiv cele economice, transformarea, reorganizarea sau modernizarea unității sau alte asemenea circumstanțe excepționale. Activitatea parțială are ca efect suspendarea contractului și reducerea salariului. Durata suspendării poate fi autorizată pentru o perioadă de până la 6 luni, dar în jurisprudență s-a admis că poate fi prelungită până la un an. Pe această durată salariatul beneficiază, în condițiile legii, de o indemnizație de cel puțin 70% din salariul brut, plătită de angajator (art. R. 5122-18 C. mun. fr.), din care primește o alocație specifică de la stat, egală cu 7,74 euro pentru o oră pentru angajatorii care au cel mult 250 de salariați și de 7,23 euro pentru cei care au încadrați peste 250 de salariați (art. D. 5122-13 din Cod). Indemnizația se acordă în limita a 1000 de ore pe an. Durata este redusă la 100 de ore dacă motivul suspendării îl constituie modernizarea instalațiilor/utilajelor sau clădirilor. Mai mult, potrivit art. L. 3232-1 și urm. C. mun. fr. prevăd că în cazul unei activități parțiale dispusă de angajator nu se poate reduce salariul salariaților afectați sub nivelul salariului minim interprofesional. Cu alte cuvinte, regula impune angajatorului de a plăti salariatului cu activitate parțială, pentru perioada de timp nelucrată, un supliment egal cu nivelul salariului minim interprofesional, jumătate din această sumă fiind suportată de stat. Pentru analiza doctrinară, a se vedea: A. Fabre, *Le chomage partiel ne connait pas la crise!*, în „Revue de droit du travail", 2012, p. 286; D. Baugard, *L'indemnisation de l'activité partieelle après la loi du 14 juin 2013 et le décret du 26 juin 2013,* Droit social 2013, 798; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 379-381.

[4] Decizia nr. 383/2011.

cizarea de către angajator a duratei măsurii în momentul emiterii deciziei de suspendare a contractului individual de muncă nu poate fi sancționată[1].

Pentru o aplicare corectă, acest caz de suspendare trebuie coroborat cu art. 52 alin. (3)[2], cu art. 53[3] și art. 122 alin. (3)[4] C. mun.

În cazul reducerii temporare a activității:

➢ Dacă motivele economice, tehnologice, structurale sau similare produc efecte pentru o perioadă de cel puțin 30 de zile lucrătoare[5], angajatorul poate să dispună reducerea programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână [art. 52 alin. (3) din Cod]. Această modalitate de reducere a programului este expres prevăzută de lege astfel încât nu sunt posibile alte modalități de aplicare, cum ar fi, spre exemplu, reducerea cu mai multe zile sau reducerea zilnică a timpului de muncă. Hotărârea se ia de către angajator cu consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz. Pe perioada acestei reduceri a programului de lucru, salariul se acordă corespunzător cu munca prestată (deci cu o reducere corespunzătoare a salariului).

➢ Reducerea activității poate avea un caracter parțial, putând fi întreruptă activitatea unei structuri a angajatorului (departament, compartiment, secție etc.). în acest caz, angajatorul poate dispune suspendarea contractelor individuale de muncă numai pentru o parte a colectivului de salariați, respectiv pentru cei care prestează activitatea în structura a cărei activități este întreruptă.

➢ Angajatorul poate acorda salariaților implicați în activitatea redusă o indemnizație care nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază pe care îl au; în această situație salariații au obligația de a se afla la dispoziția angajatorului [art. 53 alin. (1) din Cod]. Acordarea acestei indemnizații nu este permisă în cazul în care angajatorul a dispus reducerea programului de la 5 la 4 zile lucrătoare și acordarea salariului corespunzător.

➢ Angajatorul poate acorda salariaților a căror activitate a fost redusă temporar zile libere plătite care se plătesc în avans și care se vor compensa cu orele suplimentare ce vor fi prestate de către salariați în următoarele 12 luni[6]. Această posibilitate există indiferent de întinderea perioadei de reducere a activității.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Observații critice cu privire la soluții divergente date în cauze similare de complete diferite ale aceleiași instanțe judecătorești,* în RRDM nr. 1/2015, p. 26.

[2] „În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz".

[3] „(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3). (2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității".

[4] „În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni".

[5] În doctrina juridică s-a exprimat și punctul de vedere potrivit căruia reducerea programului de lucru intervine din momentul reducerii temporare a activității, existând motive suficiente că perioada respectivă va depăși 30 de zile lucrătoare. A se vedea L. Dima, *Noutăți aduse instituțiilor modificării și suspendării contractului individual de muncă prin Legea nr. 40/2011*, în CJ nr. 3/2012, p. 158.

[6] Această ipoteză reprezintă o excepție de la regula conform căreia salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat [art. 159 alin. (1) C. mun.] și de la cea potrivit căreia munca suplimentară se efectuează numai cu acordul salariatului [art. 120 alin. (2) C. mun.].

Deşi activitatea angajatorului este redusă/întreruptă, salariaţii continuă să desfăşoare activitatea în unitate. Angajatorul este cel care, în funcţie de efectele produse asupra activităţii, decide care este soluţia aleasă [cea prevăzută de art. 52 alin. (3) sau cea din art. 53 alin. (1) din Cod].

În cazul întreruperii temporare a activităţii, salariaţii nu desfăşoară activitate în unitate, dar beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, care nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu obligaţia de a se afla la dispoziţia angajatorului.

Art. 53 alin. (2) C. mun. nu precizează dacă salariaţii care se află la dispoziţia angajatorului (pe perioada reducerii şi/sau întreruperii activităţii) trebuie să rămână în unitate sau pot sta la domiciliul lor. Sintagma „la dispoziţia angajatorului" folosită de legiuitor poate fi interpretată în sensul că salariaţii nu au obligaţia de a rămâne în unitate, ci ei pot rămâne şi la domiciliu, dar la momentul la care angajatorul îi solicită, au obligaţia de a se prezenta la locul de muncă[1]; în caz contrar, se poate antrena răspunderea disciplinară în condiţiile Codului muncii. Aceste aspecte se pot negocia în contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsă, într-un acord încheiat cu ocazia reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii[2].

În cazul în care salariaţii rămân la dispoziţia angajatorului în unitate, art. 53 alin. (2) C. mun. trebuie coroborat cu art. 164 alin. (3) din Cod care prevede: „Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei". Ca urmare, indemnizaţia de 75% acordată de angajator nu poate fi, în acest caz, mai mică decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată.

În cazul în care salariaţii se află la dispoziţia angajatorului la domiciliu, în practică, s-a decis că angajatorul nu are obligaţia de a asigura celor în cauză un nivel al indemnizaţiei egal cu salariul minim brut pe ţară garantat în plată[3].

În cazul în care măsura suspendării (ca urmare a reducerii/întreruperii activităţii) nu vizează toţi salariaţii din unitate, art. 52 lit. c) şi art. 53 din Cod nu cuprind dispoziţii referitoare la criteriile de alegere/departajare a salariaţilor ale căror contracte vor fi suspendate temporar, fapt care a generat controverse în practica judiciară[4]. În doctrină[5] s-a propus ca în acest caz, angajatorul, pentru departajarea salariaţilor ale căror contracte individuale de muncă vor fi suspendate, ar putea utiliza, prin analogie, criteriile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile în materia concedierii colective, conform art. 69 alin. (2) lit. d) coroborat cu art. 69 alin. (3) din Cod.

---

[1] A se vedea M. Ţichindelean, *Modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă din perspective reglementărilor cuprinse în Legea nr. 40/2011 de modificare şi completare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, *cit. supra*, p. 71.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 409-410.

[3] C. Ap. Bucureşti, S. a VIII-a civ. şi pentru cauze privind confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 899/R din 4 aprilie 2007; L. Uţa, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii – adnotat*, vol. I, *loc. cit.*, 2009, p. 375.

[4] A se vedea C. de Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. civ. nr. 976 din 19 februarie 2014, publicată cu *Comentariu*, în RRDM nr. 3/2014, pp. 87-94.

[5] I.T. Ştefănescu, *Observaţii critice cu privire la soluţii divergente date în cauze similare de complete diferite ale aceleiaşi instanţe judecătoreşti*, *cit. supra*, p. 25.

10.4.4. În cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar sub cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă

Această ipoteză de suspendare a fost introdusă în Codul muncii – art. 52 alin. (1) lit. c[1]) – prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative care cuprind dispoziţii procesual penale[1].

Controlul judiciar (art. 211-215 C. pr. pen.) şi controlul judiciar pe cauţiune (art. 216-217 C. pr. pen.) fac parte din categoria măsurilor preventive. Art. 215 alin. (1) şi (2) şi art. 216 alin. (3) C. pr. pen. prevăd obligaţiile care îi pot fi impuse inculpatului, cât timp acesta se află sub control judiciar sau sub control judiciar pe cauţiune. Angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care faţă de inculpatul aflat sub control judiciar sau sub control judiciar pe cauţiune, organul judiciar a dispus şi obligaţia de a nu exercita profesia, meseria sau de a desfăşura activitatea în exercitarea căreia a săvârşit fapta [art. 215 alin. (2) lit. e) C. pr. pen.]. Angajatorul poate să aprecieze prin raportare la felul muncii şi locul muncii salariatului[2] dacă se împiedică executarea contractului şi se impune suspendarea contractului şi în cazul în care inculpatul trebuie să respecte una dintre următoarele obligaţii:

- Să nu depăşească o anumită limită teritorială [art. 215 alin. (2) lit. a) C. pr. pen.];
- Să nu se deplaseze în anumite locuri stabilite [art. 215 alin. (2) lit. b) C. pr. pen.];
- Să nu conducă vehicule stabilite de organul judiciar [art. 215 alin. (2) lit. i) C. pr. pen.].

În cazul în care se dispune faţă de salariat măsura arestului la domiciliu, contractul individual de muncă poate produce efecte, fără a fi posibilă suspendarea contractului individual de muncă dacă:

- Salariatul avea încheiat un contract individual de muncă la domiciliu;
- La cererea scrisă şi motivată a inculpatului-salariat arestat la domiciliu, judecătorul de drepturi şi libertăţi, judecătorul de cameră preliminară sau instanţa de judecată, prin încheiere, îi permite acestuia părăsirea imobilului pentru prezentarea la locul de muncă, în condiţiile art. 221 alin. (6) C. pr. pen. În situaţia aprobării unei astfel de cereri, contractul individual de muncă al salariatului în cauză produce efecte.

Angajatorul săvârşeşte un abuz de drept în cazul în care decide suspendarea contractului individual de muncă al salariatului arestat la domiciliu, dar care se află întruna din cele două situaţii (de mai sus).

10.4.5. Pe durata detaşării

Detaşarea constituie un caz de modificare unilaterală, temporară, a contractului individual de muncă. Pe durata detaşării, contractul individual de muncă dintre angajatorul

---

[1] R. Dimitriu, *Unele propuneri* de lege ferenda *privind reglementarea suspendării contractului individual de muncă*, în vol. *Propuneri* de lege ferenda *privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România*, *loc. cit.*, p. 107; D.-G. Enache, *Reglementarea legală recentă a unui nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului*, în Dreptul nr. 9/2014, p. 123.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 410.

care a dispus detaşarea şi salariatul detaşat se suspendă, urmând să producă efecte după încetarea măsurii.

10.4.6. Pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor pentru exercitarea profesiilor

Acest caz de suspendare se referă la acele contracte individuale de muncă pentru a căror încheiere valabilă, legiuitorul prevede ca o condiţie prealabilă şi obligatorie prezentarea de către salariat a unui aviz, autorizaţii sau atestat. În lipsa acestora, salariatul nu mai poate desfăşura activitatea. Astfel, pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor contractul individual de muncă se suspendă. În realitate, este o obligaţie a angajatorului de a suspenda contractul individual de muncă al salariatului în cauză, iar nu o posibilitate[1].

10.4.7. Neîndeplinirea obligaţiei de plată de către angajator

În cazul în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de plată a salariatului, contractul individual de muncă nu se suspendă, ci produce efecte în continuare. Salariatul are obligaţia de a presta munca, fiind un debitor permanent al acestei obligaţii. Aşa cum am mai arătat, salariatul nu poate ridica excepţia de neexecutare, ci are deschisă calea acţiunii în instanţă pentru obligarea angajatorului la plata despăgubirilor suferite, precum şi dreptul de a demisiona fără respectarea termenului de preaviz. În cazul în care salariatul refuză prestarea muncii ca o reacţie de protest faţă de angajator, angajatorul poate să dispună sancţionarea disciplinară a salariatului.

10.5. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor

Potrivit art. 54 C. mun., suspendarea prin acordul părţilor poate interveni în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Legislaţia muncii nu prevede durata concediilor fără plată. Detaliile privind acordarea concediilor fără plată se pot negocia în contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsă, prin înţelegerea realizată la momentul suspendării contractului.

În cazul în care contractul colectiv de muncă aplicabil prevede ipotezele în care salariaţii beneficiază de concedii fără plată, angajatorul nu poate refuza o cerere întemeiată pe una dintre situaţiile negociate colectiv.

10.6. Efectele suspendării contractului individual de muncă

Potrivit art. 49 alin. (2) C. mun., indiferent de motivul pentru care a intervenit, suspendarea contractului individual de muncă are ca efect întreruperea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

Pe parcursul suspendării pot exista alte drepturi şi obligaţii ale părţilor, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

---

[1] A se vedea: Al. Ţiclea, *Codul muncii comentat*, 2011, *cit. supra*, p. 84; Al. Athanasiu, *Codul muncii, Comentariu pe articole, Actualizare la vol. I-II, loc. cit.*, 2012, p. 49.

În funcție de cazul de suspendare, salariatul are dreptul la[1]:

- salariu (în cazul exercitării unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești, al îndeplinirii unei funcții de conducere salarizată în sindicat, al exercitării unei funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, al detașării); în aceste situații, salariul se plătește de către angajatorul în favoarea căruia salariatul prestează munca;
- indemnizație (în cazul concediului de maternitate, al incapacității temporare de muncă, al carantinei, al concediului pentru creșterea copilului, al concediului paternal, al reducerii temporare a activității angajatorului); indemnizația se plătește după caz, de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate;
- bursă (în cazul concediului pentru studii);
- despăgubiri [dacă se constată nevinovăția salariatului după suspendarea contractului din inițiativa angajatorului, conform art. 52 alin. (2) C. mun.]; despăgubirile se acordă de către instanța judecătorească, urmare a unei acțiuni în răspundere patrimonială formulată de către salariat, și se plătesc de angajator;
- vechime în muncă în situațiile în care suspendarea contractului individual de muncă se datorează unei cauze neimputabile salariatului; în consecință, perioada de suspendare a contractului individual de muncă care are la bază culpa salariatului nu se ia în calcul la stabilirea vechimii în muncă (în caz de suspendare a contractului determinată de arestarea preventivă a salariatului, de cercetarea disciplinară prealabilă, dacă se dovedește vinovăția salariatului, de formularea unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului sau trimiterea acestuia în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută când s-a constatat vinovăția salariatului, concediul fără plată); art. 16 alin. (5) C. mun.[2] prevede expres că se scad din vechimea în muncă absențele nemotivate și concediile fără plată;
- prin excepție, perioada concediului pentru formare profesională fără plată acordat la solicitarea salariatului în condițiile art. 155-156 C. mun., se asimilează vechimii în muncă [art. 16 alin. (6) C. mun.].
- de a nu fi concediat pe perioada suspendării contractului din motive neimputabile, prevăzute la art. 60 alin. (1) C. mun. (în cazul incapacității temporare de muncă, a carantinei, a concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului, a exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical).
- drepturi de asigurări sociale pentru perioadele de suspendare a contractului individual de muncă în care nu se datorează contribuții de asigurări sociale, dar care sunt calificate la art. 49 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice ca fiind perioade asimilate stagiului de cotizare (în cazul concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului, concediului pentru incapacitate temporară de muncă determinat de accident de muncă sau boală profesională).

Prin negociere, părțile pot stabili și alte drepturi de care să beneficieze salariatul pe durata suspendării contractului, cum ar fi includerea duratei de suspendare în calculul dreptului la concediu de odihnă, acordarea unor drepturi băneşti etc.

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat [art. 49 alin. (4) C. mun.].

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 415; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, *loc. cit.*, p. 95 și urm.

[2] Acest alineat a fost introdus prin Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015.

Obligațiile salariatului care pot subzista pe durata suspendării contractului individual de muncă sunt cele prevăzute expres prin lege (cum sunt obligația de fidelitate față de angajator, obligația de a respecta secretul de serviciu) sau cele negociate prin contractul colectiv de muncă aplicabil ori cu ocazia suspendării contractului individual de muncă.

În cazul în care există un concurs de cauze de suspendare a contractului individual de muncă, temeiul juridic al suspendării îl constituie toate cauzele[1]. În literatura juridică s-a apreciat că dacă în timp ce contractul individual de muncă este suspendat intervine cu privire la același contract un alt caz de suspendare primează efectele cauzei inițiale[2]. În situația în care cazurile de suspendare care se află în concurs produc efecte diferite față de salariat, se apreciază că se va aplica cel care oferă un regim juridic mai favorabil salariatului[3].

De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează [art. 49 alin. (5) C. mun.].

În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept [art. 49 alin. (6) C. mun.]. Spre exemplu, dacă suspendarea contractului individual de muncă a intervenit pe durata delegării sau detașării, termenul pentru care a fost dispusă modificarea unilaterală a contractului urmează a se suspenda în mod corespunzător; dacă suspendarea contractului intervine pe durata perioadei de probă, aceasta se suspendă. În cazul încetării contractului individual de muncă prin demisie, dispoziția mai-sus menționată este concordantă cu cea cuprinsă în art. 81 alin. (6) C. mun. care prevede că în cazul în care pe perioada termenului de preaviz contractul individual de muncă se suspendă, termenul de preaviz se suspendă corespunzător. Dacă suspendarea se produce pe durata termenului de preaviz acordat de angajatorul în cazul concedierii salariatului pentru motive care exclud vinovăția salariatului (concedierea pentru motive medicale, pentru necorespundere profesională, pentru desființarea postului ocupat de salariat), termenul de preaviz se va suspenda. Cu toate acestea, dacă motivul suspendării contractului îl reprezintă o faptă culpabilă a salariatului, termenul de preaviz nu de va suspenda întrucât nu ar fi echitabil ca salariatul să poată determina, prin propria faptă culpabilă, prelungirea termenului de preaviz[4].

---

[1] Apare ilustrativ de precizat că, referitor la problema concursului de cauze de suspendare, Curtea de Casație din Franța a arătat că trebuie să se aplice criteriul cronologic; ca urmare, temeiul suspendării îl constituie prima cauză de suspendare, chiar dacă aceasta ar fi urmate de alte cauze. Spre exemplu, dacă pe perioada participării la grevă, salariatul se îmbolnăvește, cauza de suspendare rămâne greva, iar nu incapacitatea sa temporară de a munci. Acest criteriu a fost aplicat și în concursul dintre următoarele cauze de suspendare: participarea la grevă și șomajul tehnic, participarea la grevă și concediu fără plată, incapacitatea de a munci și concediul plătit. Soluția jurisprudenței franceze a fost criticată în doctrina juridică pe motiv că nu are niciun fundament juridic și că este în contradicție cu anumite principii legale, creând anumite confuzii, pornind de la faptul că unele cazuri de suspendare sunt determinate de voința salariatului (cum este greva) în timp ce altele sunt independente de voința sa (cum este îmbolnăvirea salariatului). Din aceste considerente, și în doctrina juridică franceză s-a propus ca, în ipoteza concursului de cauze de suspendare, să se aplice regimul juridic al cauzei de suspendare care îi este mai favorabil.

[2] A se vedea O. Ținca, *Unele considerații referitoare la suspendarea contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 5/2006, p. 79.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 415.

[4] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, *cit. supra*, 2005, p. 153; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 416.

10.7. Procedura suspendării contractului individual de muncă

Legislația muncii nu cuprinde reglementări procedurale cu privire la suspendarea contractului individual de muncă.

În cazurile de suspendare de drept a contractului individual de muncă se poate aplica *prin analogie* regimul juridic aplicabil instituției juridice a încetării de drept a contractului individual de muncă – caz în care art. 56 alin. (2) C. mun. prevede constatarea în scris, prin decizie a angajatorului, a intervenției cazului de încetare.

Pentru celelalte cazuri de suspendare, din rațiuni practice, trebuie întocmită o decizie scrisă, ca act intern al angajatorului, prin care:

- să se dispună suspendarea contractului individual de muncă;
- să se precizeze durata de suspendare și temeiul ei legal;
- să se consemneze efectele legale sau consensuale ale suspendării respective.

Necesitatea întocmirii unui act intern de către angajator prin care să constate sau să decidă suspendarea contractului individual de muncă rezultă indirect din art. 3 alin. (2) lit. h) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților care prevede că angajatorul este obligat să înscrie în registrul general de evidență a salariaților perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale. Aceste elemente se înregistrează în registru în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la data suspendării. Actele referitoare la suspendarea contractului individual de muncă trebuie să se regăsească în dosarul de personal al salariatului întocmit de către angajator [art. 8 alin. (1) și (2) din H.G. nr. 500/2011].

10.8. Suspendarea raportului de serviciu al funcționarilor publici

Potrivit dispozițiilor art. 94 și 95 din Legea nr. 188/1999, suspendarea raportului de serviciu al funcționarilor publici intervine:

- de drept;
- din inițiativa funcționarului public;
- prin acordul părților.

Cauzele de suspendare a raportului de funcție public sunt, în linii generale, similare cu cele aplicabile în cazul salariatului. Concomitent, și efectele produse de suspendare sunt similare.

Spre deosebire de legislația muncii, Statutul funcționarilor publici cuprinde reglementări exprese cu privire la procedura de suspendare a raportului de serviciu. Astfel, în temeiul art. 94 alin. (2) din Legea nr. 188/1999, în termen de 15 zile calendaristice înainte de data încetării motivului de suspendare de drept, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării de drept, funcționarul public este obligat să informeze în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt. În termen de 5 zile de la expirarea acestui termen, persoana care are competența legală de numire în funcția publică are obligația să asigure condițiile necesare reluării activității de către funcționarul public.

În cazurile de suspendare a raportului de serviciu la inițiativa funcționarului public, acesta are obligația de a depune o cerere în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea. Excepție face suspendarea ca urmare a participării la grevă, când cererea de suspendare se face cu 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

Suspendarea raportului de serviciu se constată sau se aprobă, după caz, prin act administrativ al persoanei care are competența numirii în funcția publică.

Obligația funcționarului public de informare cu privire la încetarea cazului de suspendare subzistă și pentru suspendarea din inițiativa funcționarului.

§ 11. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

11.1. Considerații preliminare

Potrivit art. 1321 C. civ., contractul încetează, în condițiile legii, prin executare, acordul de voință al părților, denunțare unilaterală, expirarea termenului, îndeplinirea sau neîndeplinirea condiției, imposibilitatea fortuită de executare, precum și orice alte cauze prevăzute de lege.

Încetarea contractului individual de muncă formează obiectul reglementării capitolului V, titlul II din Codul muncii.

Art. 55 C. mun. enumeră expres modalitățile de încetare a contractului individual de muncă, respectiv:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

La rândul său, încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți este reglementată sub forma:

- concedierii salariatului, ca urmare a voinței angajatorului;
- demisiei, consecința voinței salariatului.

Potrivit art. 58 alin. (2) C. mun., concedierea poate fi dispusă:

- pentru motive care țin de persoana salariatului sau
- pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului este întotdeauna o concediere individuală (art. 61-64 C. mun.) în timp ce concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală (art. 65 și 67 C. mun.) sau colectivă (art. 68-74 C. mun.).

În funcție de vinovăția salariatului la încetarea contractului individual de muncă, cazurile de concediere pot fi grupate și în:

- cazuri imputabile salariatului în care se încadrează concedierea disciplinară reglementată de art. 61 lit. a) C. mun.;
- cazuri neimputabile salariatului în care se încadrează cele prevăzute de art. 61 lit. b)[1], c) și d), art. 65 și art. 68 C. mun.

---

[1] În literatura juridică s-a exprimat și punctul de vedere potrivit căruia cazul de concediere prevăzut de art. 61 lit. b) C. mun. (concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală) nu poate fi încadrat într-o categorie sau alta deoarece încadrarea – în cazuri imputabile sau neimputabile – depinde de soluția pronunțată în procesul penal. A se vedea D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii, cit. supra*, p. 226. Considerăm că acest caz se încadrează în rândul celor neimputabile salariatului întrucât concedierea intervine ca urmare a lipsei îndelungate de la locul de

Clasificarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă prezintă importanță sub aspectul efectelor pe care le produc, referitoare la obligațiile părților, acordarea unui preaviz, oferirea de către angajator a unui loc de muncă vacant în unitate, plata unor compensații, dar și cu privire la unele drepturi și obligații ulterioare, cum sunt măsurile de recalificare sau acordarea indemnizației de șomaj.

Din ansamblul normelor care reglementează instituția încetării contractului individual de muncă evidențiem următoarele:

- Principiul libertății muncii are incidență directă și în cazul încetării contractului individual de muncă. Libertatea muncii cuprinde și dreptul de a înceta munca, ceea ce presupune posibilitatea salariatului de a înceta din inițiativa sa contractul individual de muncă, cu respectarea condițiilor legale referitoare la notificarea scrisă și respectarea termenului de preaviz. Acest principiu este respectat și în cazul concedierii salariatului întrucât dreptul angajatorului de a avea inițiativa încetării raportului de muncă este circumstanțiat de respectarea normelor imperative incidente în acest caz, referitoare la motive și procedura de urmat.

- Pentru fiecare dintre modalitățile de încetare a contractului, părțile trebuie să respecte condițiile de fond și de formă stabilite imperativ de legiuitor, sub sancțiunea nulității absolute a măsurii.

- Principiul protecției juridice a salariatului guvernează întreaga instituție a încetării contractului de muncă.

Din evoluția legislativă (din anul 1950 până în prezent) a reglementării ipotezelor de încetare a contractului individual de muncă se poate constata că există anumite constante ale reglementării, respectiv:

- Legiuitorul a avut o viziune cazuistică asupra situațiilor de încetare a contractului individual de muncă, fiind exclusă posibilitatea concedierii fără motiv;

- În cazul în care salariatul are inițiativa încetării contractului prin demisie, acesta nu are decât două obligații – notificarea scrisă și acordarea preavizului – în timp ce angajatorul are o serie de obligații în cazul concedierii salariatului;

- Fiecare caz de încetare este circumstanțiat prin limitări și condiționări legale;

- Angajatorul are posibilitatea de a concedia, iar nu obligația, având dreptul să aprecieze asupra oportunității măsurii.

Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici este reglementată de art. 97 și urm. din Legea nr. 188/1999, republicată. Potrivit art. 97, încetarea raporturilor de serviciu are loc în următoarele ipoteze[1]:

a) de drept (art. 98);

b) prin acordul părților, consemnat în scris;

c) prin eliberarea din funcția publică [art. 99 lit. a)-g)];

d) prin destituirea din funcția publică (art. 101);

e) prin demisie (art. 102).

---

muncă. A se vedea Cap. II, 11.4. *(Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului)*, 11.4.4. *(Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului)*.

[1] A se vedea: V. Vedinaș, *Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, republicată)*, *cit. supra*, 2009, p. 355 și urm.; Al. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Cioriciu Ștefănescu, V. Barbu, *Drept public al muncii*, *cit. supra*, 2010, pp. 432, 435, 442, 453.

11.2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

11.2.1. Definiţie şi cazuri

Fără a defini instituţia încetării de drept a contractului individual de muncă, art. 56 C. mun. enumeră expres şi limitativ cazurile în care aceasta operează, neputând fi extrapolate la alte cazuri similare[1].

Contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a intervenţiei unui fapt juridic sau act juridic, care determină, prin lege, acest efect. Aşadar, încetarea raportului de muncă operează prin efectul legii[2]. De principiu, niciuna dintre părţi nu îşi exprimă intenţia de a pune capăt raportului de muncă, cu excepţia cazului în care contractul încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul, când părţile, de comun acord, stabilesc durata pentru care produce efecte contractul. În anumite cazuri, contractul încetează chiar împotriva vreunei intenţii a părţilor (cum ar fi, spre exemplu, situaţia retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei sau a retragerii acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani).

Încetarea de drept a contractului este reglementată de art. 55 lit. a) şi art. 56 C. mun., iar cu privire la efectele produse pentru anumite cazuri sunt incidente prevederile cuprinse în art. 57 şi art. 64 alin. (1) C. mun.

Potrivit art. 56 C. mun., contractul individual de muncă existent încetează de drept în următoarele cazuri:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

---

[1] R. Dimitriu, *Reflecţii privind încetarea contractului de muncă din perspective noilor reglementări*, în RRDM nr. 3/2011, p. 59.

[2] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, *cit. supra*, p. 107.

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

11.2.2. Analiza cazurilor de încetare de drept

11.2.2.1. Decesul salariatului sau al angajatorului persoană fizică și dizolvarea angajatorului persoană juridică.

Contractul individual de muncă este un contract *intuitu personae*. Ca efect al acestui caracter, drepturile și obligațiile părților nu pot fi transmise moștenitorilor acestora. Prin urmare, decesul salariatului sau a angajatorului persoană fizică are ca efect încetarea de drept a contractului, independent de voința lor, prin efectul legii. Data de la care operează încetarea este data evenimentului natural – decesul.

Concomitent, încetează de drept contractele individuale de muncă ale salariaților angajatorului persoană juridică supus dizolvării[1], de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.

11.2.2.2. Declararea morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică

Textul legal reglementează două cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă, și anume:

- declararea judecătorească a morții salariatului sau angajatorului persoană fizică, potrivit art. 49-57 C. civ.[2] și art. 931-938 C. pr. civ.[3];
- punerea sub interdicție a salariatului sau angajatorului persoană fizică, potrivit art. 164 și urm. C. civ.[4]

Efectul principal al hotărârii judecătorești de declarare a morții îl reprezintă încetarea capacității de folosință, adică încetarea calității de subiect de drept a persoanei declarate moarte[5]. Așadar, efectul este identic cu evenimentul natural al morții. Întrucât moartea prezumată prin hotărâre judecătorească este asimilată cu moartea firească, ea produce

---

[1] De la data adoptării Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, legiuitorul a oscilat în reglementarea acestui caz de încetare a contractului individual de muncă. În reglementarea inițială, dizolvarea angajatorului persoană juridică se regăsea printre cazurile de încetare de drept ale contractului individual de muncă, ulterior, ca urmare a modificării Codului muncii prin O.U.G. nr. 55/2006, dizolvarea constituia un caz de concediere a salariatului pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În prezent, urmare a modificării și completării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, legiuitorul a revenit la soluția inițială.

[2] Art. 49 alin. (1) C. civ. prevede: „În cazul în care o persoană este dispărută și există indicii că a încetat din viață, aceasta poate fi declarată moartă prin hotărâre judecătorească, la cererea oricărei persoane interesate, dacă au trecut cel puțin 2 ani de la data primirii ultimelor informații sau indicii din care rezultă că era în viață".

[3] În vechea reglementare, declararea judecătorească a morții era prevăzută de art. 16-21 din Decretul nr. 31/1954 și art. 36-43 din decretul nr. 32/1954.

[4] Art. 164 alin. (1) C. civ. prevede: „Persoana care nu are discernământul necesar pentru a se îngriji de interesele sale, din cauza alienației ori debilității mintale, va fi pusă sub interdicție judecătorească".

[5] O. Ungureanu, C. Munteanu, *Drept civil. Persoanele. În reglementarea noului Cod civil,* Ed. Hamangiu, București, 2011, p. 109 și urm.

aceleaşi efecte. Pe planul relaţiilor de muncă, contractul individual de muncă încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

Legiuitorul nu cuprinde în cadrul acestui caz situaţia salariatului dispărut. Art. 53 C. civ.[1] instituie o prezumţie legală potrivit căreia persoana dispărută este considerată a fi în viaţă atâta timp cât nu a intervenit o hotărâre definitivă declarativă de moarte. În consecinţă, persoana dispărută îşi păstrează capacitatea civilă. În această situaţie nu se pot aplica prin analogie prevederile art. 56 lit. b) C. mun. întrucât, aşa cum am arătat, ipotezele enumerate de încetare de drept sunt de strictă interpretare. Apreciem că pe durata dispariţiei salariatului, contractul individual de muncă poate fi suspendat, în temeiul art. 51 alin. (2) C. mun. (în caz de absenţă nemotivată). Ar fi util ca, *de lege ferenda*, această ipoteză să fie reglementată expres, fie în cadrul cazurilor de încetare de drept, fie între cele de suspendare a contractului individual de muncă.

În cazul persoanelor puse sub interdicţie judecătorească, motivul constă în lipsa discernământului necesar datorită alienării sau debilităţii mintale de care suferă, iar efectul îl constituie încetarea capacităţii de exerciţiu. Lipsa capacităţii de exerciţiu şi, implicit, a capacităţii de a munci are ca efect încetarea de drept a contractului individual de muncă de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de punere sub interdicţie. Punerea sub interdicţie atât a salariatului, cât şi a angajatorului persoană fizică atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă.

11.2.2.3. Îndeplinirea cumulativă a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. Comunicarea deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II[2].

Textul legal cuprinde mai multe situaţii de încetare de drept a contractului individual de muncă, momentul încetării fiind diferit în funcţie de tipul pensiei la care are dreptul sau pe care îl solicită salariatul. Aplicarea acestor situaţii presupune corelarea cu prevederile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

a) Îndeplinirea cumulativă a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare determină încetarea de drept a contractului individual de muncă, indiferent dacă salariatul a formulat sau nu cerere de pensionare[3].

---

[1] În reglementarea anterioară art. 19 din Decretul nr. 31/1954.

[2] Art. 56 alin. (1) lit. c) a fost modificat prin Legea nr. 120/2015 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015.

[3] Spre deosebire de legislaţia muncii din ţara noastră, legislaţia franceză instituie un mod original de încetare a contractului cu privire la vârsta salariatului; este reglementat distinct, după cum cel care are iniţiativa încetării contractului este angajatorul sau salariatul. În plus, art. L. 1237-4 C. mun. fr. sancţionează cu nulitatea clauzele cuprinse în convenţii, acorduri colective de muncă sau în contractele individuale de muncă prin care se prevede încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare.

1. Potrivit art. L. 1237-5 C. mun. fr., angajatorul poate propune pensionarea salariatului printr-o decizie, care nu trebuie să fie motivată, dacă salariatul a împlinit vârsta de 65 de ani şi întruneşte condiţiile pentru pensionare (începând cu data de 1 iulie 2016, această vârstă va fi majorată 65 de ani şi 4 luni pentru persoanele născute începând cu data de 1 iulie 1951 şi va creşte treptat până la 67 de ani pentru persoanele născute începând cu 1 ianuarie 1955). Pentru a putea dispune pensionarea salariatului care are vârsta cuprinsă între 65-70 de ani,

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010, pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de lege.

Vârsta standard de pensionare este de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați, atingerea vârstei standard realizându-se în mod eșalonat prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzută în anexă la lege[1].

Stagiul minim de cotizare atât pentru femei, cât și pentru bărbați este de 15 ani. Stagiul complet de cotizare este de 35 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați[2]. Creșterea stagiului minim de la 10 la 15 ani, cât și a stagiului complet se realizează eșalonat în condițiile prevăzute de anexa la lege.

Potrivit art. 103 din Legea nr. 263/2010, pensia se acordă la cererea persoanei îndreptățite. Cererea se depune însoțită de actele prin care se dovedește îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege, începând cu data îndeplinirii condițiilor, la casa teritorială de pensii competentă, în a cărei rază teritorială domiciliază persoana, iar casa teritorială de pensii emite o decizie în 45 de zile de la data înregistrării cererii prin care se admite sau respinge motivat cererea. Decizia casei teritoriale de pensii se comunică persoanei care a solicitat pensionarea în termen de 5 zile de la data emiterii. Pensia se acordă de la data înregistrării cererii.

Independent de formularea cererii de către salariat, contractul său individual de muncă încetează de drept, *ope legis,* la data îndeplinirii condițiilor legale, mai sus menționate.

---

angajatorul este obligat să aibă acordul acestuia pentru a beneficia de pensie pentru limită de vârstă – art. L. 1237-5 alin. (7) și (9). În cazul unui răspuns negativ al salariatului exprimat în termenul stabili de lege, angajatorul nu poate dispune pensionarea. În cazul încetării contractului, fără acordul salariatului care are vârsta mai mică de 70 de ani, decizia angajatorului este recalificată ca fiind o concediere fără cauză reală și serioasă. Solicitarea de pensionare nu poate fi făcută în acele ipoteze în care legea nu permite (cum ar fi, de exemplu, pe durata suspendării contractului pentru incapacitate de muncă – art. L. 1226-9 C. mun. fr. sau dacă vizează salariați care beneficiază de măsuri de protecție pentru care este necesar avizul inspectorului de muncă – Cour de cassation, Chambre sociale, decizie din 30 noiembrie 2004, în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 2/205, p. 180). În cazul în care salariatul este de acord cu pensionarea, acesta are dreptul la un preaviz care este egal cu cel acordat în cazul concedierii, dacă prin convenția colectivă nu a fost stabilit altul – art. L. 1237-6. De asemenea, salariatul are dreptul la o indemnizație de pensionare care nu poate fi inferioară celei stabilite de lege pentru concediere – art. L. 1234-9. În cazul în care pensionarea intervine ca urmare a reorganizării unității, indemnizația este stabilită prin planul de reorganizare. În cazul nerespectării condițiilor legale, încetarea contractului de către angajator este considerată a fi o concediere – art. l. 1237-8 C. mun. fr.

2. Distinct, salariatul poate decide încetarea contractului pentru a beneficia de pensie pentru limită de vârstă, potrivit art. L. 1237-9 C. mun. fr. În prezent, vârsta de pensionare este stabilită la 60 de ani pentru salariații născuți înainte de 1 iulie 1951, iar pentru cei născuți după această dată, vârsta variază între 60 de ani și 4 luni și 62 de ani, în funcție de anul nașterii. Pentru categoriile de salariați stabilite prin lege (de exemplu, pentru salariații cu handicap sau cei care au lucrat în condiții penibile) este permisă pensionarea anticipată. Manifestarea de voință în acest caz trebuie să fie clară și neechivocă. Salariatul beneficiază de o indemnizație care variază în funcție de vechimea acestuia în unitate (art. L. 1237-9 C. mun. fr. prevede că indemnizația de pensionare este egală cu cel puțin jumătate din salariu pentru salariații cu o vechime între 10-15 ani, cel puțin un salariu pentru salariații cu vechime peste 15 ani, cel puțin un salariu și jumătate pentru salariații cu vechime de peste 20 de ani și cel puțin două salarii pentru salariații cu peste 30 de ani vechime). Concomitent, salariatul care dorește pensionarea are obligația de a respecta un termen de preaviz, care este cel prevăzut și pentru ipoteza în care angajatorul este cel care propune pensionarea – art. L. 1237-10 C. mun. fr. În cazul nerespectării termenului de preaviz, salariatul nu are dreptul la indemnizația de pensionare și poate fi obligat să repare prejudiciul produs angajatorului.

[1] Anexa nr. 5 din Lege.

[2] Atingerea stagiului complet de cotizare dă dreptul asiguratului la reducerea vârstei standard de pensionare, în anumite condiții prevăzute de lege.

În legătură cu situația în care salariatul întrunește cumulativ cele două condiții de pensionare, însă nu solicită printr-o cerere pensionarea, s-a apreciat[1], justificat, că reprezintă o discriminare pe criteriul de vârstei, încălcându-se art. 6 alin. (1) din Directiva nr. 2000/78/CE şi practica în materia discriminării a CJUE.

Potrivit Legii nr. 263/2010, asiguraţii care beneficiază de pensie pentru limită de vârstă pot cumula pensia cu veniturile obţinute din activităţi profesionale. Astfel, după încetarea de drept a contractului individual de muncă ca urmare a îndeplinirii condiţiilor pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă, este posibil ca persoana respectivă să încheie un nou contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată[2], cu acelaşi angajator sau cu un altul[3].

b) A doua ipoteză de încetare de drept a contractului individual de muncă cuprinde, la rândul său, mai multe situaţii.

Într-o primă situaţie, salariaţii care şi-au pierdut în totalitate sau jumătate din capacitatea de muncă ca urmare a: a) accidentelor de muncă şi bolilor profesionale, conform legii, b) neoplagiilor, schizofreniei şi SIDA, c) bolilor obişnuite, d) accidentelor care nu au legătură cu munca, sunt îndreptăţiţi să primească pensie de invaliditate, potrivit art. 68 şi urm. din Legea nr. 263/2010.

Pensia de invaliditate se acordă în funcţie de gradul de invaliditate. În raport cu gradul de reducere a capacităţii de muncă, invaliditatea este:

- de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacităţii de muncă şi a capacităţii de autoîngrijire;
- de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacităţii de muncă, cu păstrarea capacităţii de autoîngrijire;
- de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puţin jumătate din capacitatea de muncă, invalidul putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

Criteriile şi normele pe baza cărora se face încadrarea în gradele I, II şi III de invaliditate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Pensia de invaliditate se acordă la cererea persoanei îndreptăţite. Decizia de încadrare în grad de invaliditate se eliberează de medicul expert al asigurărilor sociale, pe baza expertizei medicale[4]. Pensia de invaliditate se acordă în raport cu stagiul de cotizare. Pentru

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 418-419; Al. Athanasiu, *Codul munii. Comentariu pe articole, cit.supra,* p. 55..

[2] Subliniem că prin lege specială se poate prevede ca pensionarul pentru limită de vârstă să poată încheia doar contrat pe durată determinată. În acest sens sunt prevederile Legii nr. 1/2011 a educaţiei naţionale care prevede la art. 289 că personalul didactic şi de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani. Senatul universitar din universităţile de stat, particulare şi confesionale, în baza criteriilor de performanţă profesională şi a situaţiei financiare, poate decide continuarea activităţii unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe perioada determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform Cartei universitare, fără limită de vârstă.

[3] Referitor la dificultăţile practice în cazul în care salariatul continuă activitatea la acelaşi angajator, a se vedea Ş. Naubauer, *Consideraţii privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activităţii salariatului la acelaşi angajator după data îndeplinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare,* în RRDM nr. 12/2014, p. 17 şi urm.

[4] Decizia medicală asupra capacităţii de muncă poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare, la comisiile medicale de contestaţii. Decizia comisiei medicale de contestaţii poate fi la rândul ei contestată la instanţa judecătorească în termen de 30 de zile de la comunicare.

persoanele care nu îndeplinesc stagiul de cotizare, cuantumul pensiei de invaliditate se stabileşte prin raportare la „stagiul potenţial"[1].

Legea nr. 263/2010 instituie regula potrivit căreia pensionarii de invaliditate sunt supuşi revizuirii medicale, periodic, la intervale cuprinse între 1 an şi 3 ani, până la împlinirea vârstelor standard de pensionare.

Într-o a doua situaţie, salariaţii care au stagiul complet de cotizare, precum şi cei care au depăşit stagiul complet cu până la 8 ani şi dacă mai au cel mult 5 ani până la împlinirea vârstei standard de pensionare, au dreptul la pensie anticipată parţială[2].

A treia situaţie vizează salariaţii care au dreptul la pensie anticipată dacă au depăşit stagiul complet de cotizare cu cel puţin 8 ani şi care au cel mult 5 ani până la împlinirea vârstei standard de pensionare.

Ultima situaţie vizează pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, la care au dreptul persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare în condiţii deosebite de muncă sau în locurile de muncă încadrate în alte condiţii de muncă sau în condiţii speciale. Persoanele care au realizat stagii de cotizare atât în condiţii deosebite, cât şi în condiţii speciale sau în alte condiţii de muncă prevăzute de Legea nr. 263/2010 beneficiază, cumulativ, de reducerea vârstelor standard de pensionare, corespunzător fiecărei situaţii, fără ca reducerea totală să depăşească 13 ani.

În oricare dintre cazurile de mai sus, pensia se acordă la solicitarea persoanei îndreptăţite. Contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare (de invaliditate, anticipată parţială, anticipată, cu reducerea vârstei standard). Aşadar, angajatorul constată încetarea contractului la data comunicării deciziei de pensionare de autoritatea competentă.

Menţionăm că, potrivit legii, persoanele care beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, precum şi cele care beneficiază de pensie pentru invaliditate de gradul III au dreptul de a cumula pensia cu veniturile obţinute din activităţi profesionale. Ca urmare, după încetarea de drept a contractului individual de muncă, aceste categorii de pensionari pot încheia un nou contract individual pe durată nedeterminată sau determinată, cu acelaşi angajator sau cu un alt angajator.

În concluzie, concret, art. 56 alin. (1) lit. c) C. mun. operează două situaţii:

a) încetarea de drept a contractului individual de muncă. Încetarea de drept a contractului individual de muncă se produce *eo ipso* indiferent de constatarea sau neconstatarea prin act scris de către angajator a acesteia. Aşadar, actul de constatare nu are efect constitutiv, încetarea de drept, cu toate efectele sale, producându-se chiar dacă nu s-a realizat constatarea sa.

b) constatarea cazului de încetare de drept prin act scris al angajatorului, în 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestei încetări şi care se comunică celui în cauză în alte 5 zile lucrătoare – art. 56 alin. (2).

Termenul de 5 zile lucrătoare pentru constatarea de către angajator a încetării de drept este de recomandare, actul constatator putând, teoretic, interveni oricând. De *lege ferenda*,

---

[1] Stagiul potenţial este determinat ca diferenţă între stagiul complet de cotizare şi stagiul de cotizare realizat până la acordarea pensiei de invaliditate.

[2] Pensia anticipată parţială se calculează din cuantumul pensiei pentru limită de vârstă care s-ar fi cuvenit, prin diminuarea acestuia cu 0,75% pentru fiecare lună de anticipare, până la îndeplinirea condiţiilor pentru obţinerea pensiei pentru limită de vârstă.

ar fi necesar să se stabilească un anumit termen imperativ pentru constatarea de către angajator a încetării de drept[1].

În acest context, o problemă ridicată în practică a fost de a se stabili situația juridică a salariatului care după intervenirea uneia dintre situațiile la care se referă art. 56 alin. (1) lit. c) C. mun. este menținut tacit în funcție[2], fără ca angajatorul să fi constatat încetarea de drept a contractului individual de muncă. Menținerea în funcție a salariatului – tacit sau expres – are semnificația încheierii unui nou contract, care poate fi unul civil sau unul de muncă. Dacă intenția părților a fost de a încheia un contract de muncă, dar fără să respecte forma scrisă, contractul este lovit de nulitate şi i se aplică dispozițiile art. 57 alin. (1)-(7) C. mun. Concomitent, față de angajator şi persoana care muncește fără contract poate fi antrenată şi răspunderea contravențională, potrivit art. 260 alin. (1) lit. e) şi f) C. mun.

11.2.2.4. Nulitatea absolută a contractului individual de muncă

Potrivit art. 57 alin. (1) C. mun., încheierea contractului individual de muncă cu nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale pentru încheierea sa valabilă se sancționează cu nulitatea absolută a acestuia. Textul legal se referă numai la nulitatea absolută, nu şi la cea relativă. Ne raliem opiniei potrivit căreia textul îşi extinde aplicabilitatea şi asupra cazurilor de nulitate relativă[3]. În toate cazurile, pentru a fi incidentă această sancțiune, este necesar ca nulitatea contractului individual de muncă să fie totală. În cazul în care este afectată de nulitate o clauză a contractului individual de muncă, întrucât stabileşte drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin normelor legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri [art. 57 alin. (4) C. mun.]. Aşadar, în situația unei nulități parțiale, contractul este menținut în parte, clauzele nule fiind înlocuite de drept.

Fiind un act cu executare succesivă în timp, nulitatea afectează efectele contractului numai pentru viitor *(ex nunc)*. Nulitatea poate fi constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă.

Constatarea nulității contractului individual de muncă are ca efect încetarea de drept a acestuia, prin efectul legii.

Data de la care se produce încetarea de drept este data la care nulitatea a fost constatată.

11.2.2.5. Admiterea cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate

Acest caz de încetare de drept vizează contractul individual de muncă al salariatului care a fost încadrat pe postul unei persoane care fusese concediată de angajator. Ulterior, fostul salariat (concediat) formulează contestație împotriva deciziei de concediere.

---

[1] I.T. Ştefănescu, opinie formulată în cadrul dezbaterii juridice „Probleme dificile de dreptul muncii (ediția 4), 29 mai 2015", eveniment organizat de Societatea de Ştiințe Juridice. Referirile ulterioare la astfel de opinii vor fi consemnate sub forma: „opinie consemnată".

[2] A se vedea Ş. Naubauer, *Considerații privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activității salariatului la același angajator după data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare,* în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România", loc. cit.*, 2015, pp. 69-74.

[3] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, cit. supra*, p. 112.

Ca urmare, instanța dispune anularea concedierii (pentru motive de nelegalitate sau de netemeinicie) și repunerea părților în situația anterioară. În cadrul contestației la decizia de concediere, fostul salariat, dacă dorește, poate formula un capăt de cerere distinct prin care să solicite reintegrarea.

Dacă contestatorul (fostul salariat) a solicitat[1] reintegrarea în funcția/postul deținută anterior, instanța judecătorească nu poate aprecia asupra oportunității măsurii[2], ci este obligată ca odată cu anularea deciziei de concediere să dispună și reintegrarea.

În cazul în care contestatorul nu a formulat cerere de reintegrare, instanța de judecată nu se poate pronunța din oficiu asupra reintegrării sale, ci se va pronunța doar cu privire la despăgubirile acordate salariatului, indiferent dacă acesta a formulat sau nu expres cerere în acest sens[3].

Având în vedere că pe același post nu pot figura concomitent doi titulari, ca efect al reintegrării pe post a salariatului, contractul individual de muncă al salariatului încadrat ulterior pe postul respectiv încetează de drept. Data încetării de drept a contractului individual de muncă este data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de admitere a contestației la decizia de concediere și reintegrarea în funcția/postul deținută anterior.

Așa cum s-a subliniat și în doctrină juridică[4], încetarea de drept ar fi fost util să opereze de la data la care salariatul concediat formulează cerere de reintegrare, iar angajatorul îl reintegrează efectiv pe postul deținut anterior. În practică, există situații în care salariatul concediat, deși a obținut prin instanță reintegrarea pe post, nu pune de îndată în executare sentința sau chiar nu mai solicită executarea hotărârii judecătorești. Ar fi fost în interesul atât al angajatorului, cât și al salariatului angajat în funcția deținută de salariatul concediat, ca încetarea de drept să intervină la momentul reintegrării efective.

Potrivit art. 633 pct. 1 C. pr. civ., sunt executorii hotărârile pronunțate în apel, dacă prin lege nu se prevede altfel. Art. 214 din Legea nr. 62/2011 a modificat art. 274 C. mun. Ca urmare, hotărârile instanței în litigiile de muncă sunt supuse numai apelului. Reintegrarea pe funcția deținută anterior poate fi dispusă numai după expirarea termenului de exercitare a apelului împotriva sentinței pronunțată de prima instanță sau după pronunțarea asupra apelului.

11.2.2.6. Condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate

Textul legal reglementează situația în care salariatul a fost condamnat penal definitiv la o pedeapsă privativă de libertate, deci, cu executare în penitenciar.

Din formularea textului, nu are relevanță dacă fapta a avut sau nu legătură cu funcția deținută anterior condamnării. De asemenea, nu interesează nici dacă salariatul în cauză a fost arestat anterior mai mult de 30 de zile, iar angajatorul nu a dispus concedierea acestuia, în temeiul art. 61 lit. b) C. mun. Este posibil ca anterior condamnării salariatului, contractul

---

[1] Potrivit art. 80 alin. (2) C. mun., reintegrarea nu se dispune automat de către instanța judecătorească, ci numai dacă este solicitată expres de către salariatul care formulează contestație împotriva deciziei de concediere.

[2] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, cit. supra,* p. 283.

[3] Potrivit art. 80 alin. (1) C. mun., despăgubirile sunt egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul de la data concedierii până la data pronunțării sentinței.

[4] A se vedea D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii, cit. supra*, p. 237, nota de subsol 1.

individual de muncă al acestuia să fi fost suspendat din inițiativa angajatorului, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) C. mun. În toate aceste ipoteze, contractul individual de muncă urmează să înceteze de drept, în temeiul art. 56 lit. f) C. mun.

Motivul încetării de drept a contractului îl constituie imposibilitatea fizică a prezentării la locul de muncă pentru executarea muncii datorită lipsirii de libertate.

Momentul încetării contractului îl constituie data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus condamnarea inculpatului la executarea pedepsei privative de libertate.

În condițiile actuale, contractul individual de muncă încetează de drept independent dacă instanța penală a dispus executarea pedepsei la locul de muncă sau în penitenciar.

Achitarea sau încetarea procesului penal poate atrage concedierea disciplinară a salariatului potrivit art. 61 lit. a) C. mun. Angajatorul are dreptul să dispună sancționarea disciplinară a salariatului. În cazul în care s-a stabilit că fapta nu există sau nu a fost săvârşită de salariatul trimis în judecată sau lipseşte vinovăția acestuia, angajatorul nu poate dispune sancționarea disciplinară a salariatului. O atare concediere disciplinară, ar fi nelegală.

11.2.2.7. Retragerea de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei

Aşa cum am arătat şi în contextul condiţiilor de încheiere a contractului individual de muncă, în cazul în care pentru exercitarea unei profesii sau meserii şi pentru încadrarea în funcție/post, prin act normativ se cere existența unui aviz, autorizație sau atestat din partea unei autorități de specialitate, persoana care ocupă acel loc de muncă trebuie să facă dovada existenței documentului respectiv atât la încadrarea în muncă, cât şi ulterior, pe toată durata de executare a contractului.

În cazul în care pe durata valabilității avizului, autorizației sau atestatului autoritatea sau organismul competent care le-a emis, retrage aceste documente, contractul individual de muncă încetează de drept de la data retragerii[1].

Salariatul nemulțumit de actul de retragere al autorității sau organului emitent al documentului se poate adresa instanței de contencios administrativ (fiind un act administrativ), cu o acțiune în anularea actului şi repararea pagubei produse, în temeiul art. 52 alin. (1) din Constituție şi a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările şi completările ulterioare.

În cazul în care salariatul apreciază că prin actul de constatare a încetării de drept, angajatorul a săvârşit un abuz de drept, poate formula o acțiune împotriva angajatorului prin care să solicite constatarea actului de nulitate şi despăgubirile corespunzătoare. Conflictul declanşat în acest caz ar fi unul individual de muncă, iar instanța competentă să-l soluționeze este cea de muncă.

---

[1] Anterior introducerii acestui caz de încetare de drept în Codul muncii, acest motiv a fost considerat în doctrină ca fiind un caz de concediere a salariatului pentru necorespundere profesională, în temeiul art. 61 lit. d) C. mun. A se vedea Al. Athanasiu, C.A. Moarcăş, *op. cit.*, 1999, p. 255.

11.2.2.8. Interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară

Instanța penală poate dispune interzicerea exercitării profesiei cu titlu de pedeapsă complementară sau ca măsură de siguranță dacă apreciază că infracțiunea sau modul în care a fost săvârşită ar impune o astfel de soluție. Pedepsele complementare se execută după executarea pedepsei închisorii, după grațierea, totală sau parțială, sau după prescripția pedepsei închisorii. Executarea hotărârii judecătoreşti are caracter obligatoriu atât pentru salariat, cât şi pentru angajator. Ca urmare, contractul individual de muncă încetează de drept, prin efectul legii, independent de voința părților contractante, de la data rămânerii definitive prin care s-a dispus interdicția.

11.2.2.9. Expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată

Potrivit art. 84 alin. (1) C. mun., contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o durată mai mare de 36 de luni. În cazul în care contractul este încheiat pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract este suspendat, durata contractului expiră la momentul încetării motivelor de suspendare şi revenirea salariatului titular.

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 82 şi 83 C. mun., şi după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților.

În principiu, la împlinirea termenului sau expirarea perioadei pentru care a fost încheiat un contract individual de muncă, pe durată determinată, acesta încetează de drept.

Continuarea prestării muncii de către salariat şi după expirarea termenului prevăzut în contract, respectiv încetării de drept a contractului, nu poate fi calificată ca o transformare a contractului dintr-unul pe durată determinată în unul pe durată nedeterminată[1]. În acest sens, este necesară voința părților exprimată în scris întrucât forma scrisă pentru încheierea contractului este prevăzută ca o condiție *ad validitatem*.

În concluzie, contractul individual de muncă pe durată determinată încetează de drept la data expirării termenului/perioadei pentru care a fost încheiat, prin efectul legii, independent de voința părților.

11.2.2.10. Retragerea acordului părinţilor sau reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani

Potrivit art. 13 alin. (2) C. mun., pentru încheierea valabilă a unui contract individual de muncă de către o persoană fizică la împlinirea vârstei de 15 este necesar acordul părinților sau reprezentanților legali ai minorului. Existența acordului părinților sau reprezentanților legali este necesară atât la momentul încheierii contractului, cât şi pe durata de executare a acestuia până la împlinirea vârstei de 16 ani de către minor, vârstă la care dobândeşte capacitatea deplină de a munci.

Dacă părinții sau reprezentanții legali ai minorului, după ce şi-au exprimat acordul pentru încheierea contractului individual de muncă, apreciază că activitățile prestate de

[1] Anterior modificărilor aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, această recalificare era posibilă întrucât era prevăzută expres de textul legal.

minor nu sunt potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale sau dacă prin desfăşurarea muncii îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională, aceştia pot să îşi retragă acordul dat în perioada în care minorul are vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Acordul părinţilor sau reprezentanţilor legali fiind o condiţie pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă, retragerea acestuia are ca efect încetarea de drept a acestuia, independent de voinţa salariatului minor sau a angajatorului.

După împlinirea vârstei de 16 ani de către salariat, retragerea acordului nu mai are nicio consecinţă juridică.

11.2.2.11. Alte cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă

Deşi iniţial prin art. 56 C. mun., legiuitorul a dorit o reglementare unitară şi limitativă a cazurilor de încetare a contractului individual de muncă, prin modificările aduse Codului muncii, legiuitorul a consacrat, în cadrul altor texte legale, şi alte cazuri de încetare de drept a contractului.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă survine şi în următoarele ipoteze:

a) Nereînnoirea avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei. Potrivit art. 50 lit. h) C. mun., dacă expiră termenul de valabilitate a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă se suspendă de drept. Suspendarea operează pentru un termen de 6 luni, perioadă în care salariatul are obligaţia de a-şi reînnoi aceste documente. În cazul în care salariatul nu îşi reînnoieşte avizul, autorizaţia sau atestatul în acest termen, de 6 luni de la data expirării lor, contractul individual de muncă încetează de drept.

b) Salariatul căruia i s-a admis contestaţia împotriva decizie de concediere nu solicită repunerea în situaţia anterioară. Conform art. 80 alin. (3) C. mun., dacă salariatul a solicitat anularea deciziei de concediere emisă netemeinic sau nelegal, fără a cere şi reintegrarea sa pe funcţia/postul deţinut anterior concedierii, contractul individual de muncă încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a soluţionat contestaţia împotriva decizie de concediere.

c) Imposibilitatea fortuită de executare (forţa majoră şi cazul fortuit) are ca efect imposibilitatea permanentă de executare a obligaţiilor de către una dintre părţi, fapt ce conduce la încetarea de drept a contractului individual de muncă[1].

---

[1] *De lege ferenda*, s-a propus ca imposibilitatea fortuită de executare să fie introdusă între cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă reglementate la art. 56 alin. (1) C. mun. Până la o reglementare expresă în legislaţia muncii a acestui caz, aplicarea lui în prezent se întemeiază pe normele de drept comun (art. 1321 C. civ.). A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 423.

Precizăm că şi în Franţa, în lipsa unei definiţii legale exprese, jurisprudenţa a fost cea care a stabilit condiţiile forţei majore în relaţia de muncă. După o perioadă în care a oscilat asupra elementelor forţei majore, printr-o decizie din 16 mai 2012 (publicată în „Revue de droit du travail" nr. 6/2012, p. 420), Curtea de Casaţie franceză a revenit la concepţia tradiţionalistă asupra forţei majore: pentru ca angajatorul să poată fi exonerat în totalitate sau în parte de obligaţiile sale la încetarea contractului de muncă trebuie să intervină un eveniment exterior, imprevizibil la încheierea contractului de muncă şi care determină imposibilitatea absolută de executare a contractului (cum ar fi, de exemplu, distrugerea instalaţiilor într-un incendiu).

11.2.3. Procedura încetării de drept a contractului individual de muncă

Potrivit art. 56 alin. (2) C. mun., „pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare".

Constatăm că legiuitorul a prevăzut procedura de urmat pentru angajator în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă.

Deși în textul legal este utilizată noțiunea de „decizie", încetarea de drept se constată de către angajator întrucât aceasta nu depinde de voința sa sau a salariatului. Prin urmare, angajatorul trebuie să constate printr-un act intern (de constatare) încheiat în formă scrisă intervenția unuia dintre cazurile prevăzute la lit. c)-j) ale art. 56 alin. (1) C. mun. și să îl comunice persoanei respective. Legiuitorul stabilește două termene cu o durată egală de 5 zile lucrătoare pentru întocmirea actului de constatare și pentru comunicarea deciziei (de la data la care aceasta a fost întocmită). Cele 2 termene sunt termene de recomandare, nerespectarea lor nu poate antrena alte efecte juridice asupra contractului individual de muncă sau asupra temeiului de încetare, putând însă atrage sancționarea contravențională a angajatorului.

Pentru cazurile prevăzute la art. 56 lit. a) și b) C. mun., încetarea de drept survine ca urmare a evenimentului produs sau ca urmare a constatării acestui eveniment prin hotărâre judecătorească (decesul salariatului sau angajatorului persoană fizică, după caz) ori determinat de lipsa capacității civile de exercițiu (prin punerea sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică). Și în aceste ipoteze angajatorul poate emite un document intern în care să consemneze temeiul juridic al încetării de drept.

În lipsa unor dispoziții legale exprese cu privire la conținutul actului intern prin care angajatorul constată încetarea de drept a contractului individual de muncă, apreciem că acesta ar fi util să conțină date referitoare la data la care încetează contractul, temeiul juridic al încetării contractului, documentele care stau la baza încetării de drept (cum ar fi decizia de pensionare, hotărârea judecătorească), precum și unele efecte/consecințe pe care le poate produce încetarea de drept a contractului[1].

Încetarea contractului individual de muncă intervine *ope legis*, independent de voința părților contractante.

Concomitent, în temeiul actului intern emis, angajatorul trebuie să înregistreze în registrul general de evidență al salariaților data încetării contractului individual de muncă. Înregistrarea în registru a încetării de drept a contractului se operează la data constatării sau la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat încetarea de drept, respectiv decesul salariatului sau angajatorului persoană fizică.

De la data la care salariatul a luat de cunoștință de actul de constatare a încetării de drept a contractului său individual de muncă, acesta poate formula contestație dacă apreciază că a fost emis nelegal. Fiind vorba de un caz de încetare a raportului juridic de muncă, termenul de contestație este de 45 de zile calendaristice de la data la care a luat la cunoștință de act.

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 424.

11.2.4. Efectele încetării de drept a contractului individual de muncă

Indiferent de motivul pentru care a intervenit, încetarea de drept are ca efect stingerea definitivă a efectelor contractului individual de muncă, independent de voința părților contractante. Încetarea de drept a contractului individual de muncă operează, în toate cazurile, prin efectul legii, *ope legis*. Cazul de încetare de drept poate determina producerea anumitor efecte. Astfel:

a) Plata drepturilor salariale. În cazul în care contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a constatării nulității, persoana care a prestat munca în temeiul acestui contract (nul) are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, potrivit art. 57 alin. (5) C. mun. În doctrina juridică nulitatea contractului individual de muncă și efectele acesteia, în special cel referitor la remunerarea muncii au fost îndelung analizate[1]. Referitor la acest drept de remunerare a persoanei care a prestat munca în temeiul unui contract nul apreciem că trebuie să se facă distincție între următoarele situații:

- contractul este lovit de nulitate (totală) ca urmare a neîndeplinirii unei condiții esențiale pentru validitatea sa, alta decât cea referitoare la studii și pregătirea profesională a salariatului, persoana care a prestat muncă are dreptul la remunerarea muncii potrivit prevederilor contractuale, respectiv conform clauzei privind salariul;
- dacă a avut drept cauză neîndeplinirea condițiilor legale pentru angajarea pe un anumit post sub aspectul pregătirii profesionale, remunerația se va face potrivit modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

b) Plata unor despăgubiri. În cazul încetării de drept a contractului individual de muncă întemeiată pe art. 56 alin. (1) lit. e), salariatul concediat nelegal sau pentru motive netemeinice (și care a fost reintegrat, la solicitarea sa, pe postul/funcția deținută anterior) are dreptul la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul de la data concedierii până la data pronunțării sentinței.

c) Propunerea unui loc de muncă vacant. În aceeași situație, a încetării de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 56 lit. e) C. mun., angajatorul are obligația, potrivit art. 64 alin. (1) și (2) C. mun., de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

d) Vechimea în muncă. Salariatul, a cărui contract individual de muncă a încetat de drept ca urmare a constatării nulității acestuia, beneficiază de vechime în muncă având în vedere că nulitatea produce efecte numai pentru viitor.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 313-314; R. Dimitriu, *Discuții privind nulitatea contractului individual de muncă*, în vol. *„Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea Codului muncii și a Legii dialogului social"*, *loc. cit.*, 2013, pp. 108-109.

11.2.5. Încetarea de drept a raportului de serviciu

În cazul funcționarului public, raportul de serviciu încetează de drept, potrivit art. 98 din Legea nr. 188/1999:

- la data decesului funcționarului public;
- la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- dacă acesta nu mai deține cetățenia română și nu mai are domiciliul în România; nu mai care capacitatea de exercițiu; nu mai îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială ori invaliditate a funcționarului public, potrivit legii;
- ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;
- când funcționarul public a fost condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune – contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori pentru fapte de corupție sau pentru infracțiuni săvârșite cu intenție, care l-ar face incompatibil cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervine reabilitarea [art. 54 lit. h)] – sau prin care s-a dispus aplicarea unei sancțiuni privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare;
- ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau funcției, ca măsură de siguranță ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioada determinată funcția publică.

Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui, prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică. Actul administrativ prin care s-a constatat încetarea de drept a raporturilor de serviciu se comunică și Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare de la emiterea lui.

Remarcăm că printre cazurile de încetare de drept a raportului de serviciu se regăsesc și ipotezele de încetare de drept a contractului individual de muncă, reglementate de art. 56 C. mun.

11.3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților

Potrivit art. 55 lit. b) C. mun., contractul individual de muncă poate înceta ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea. Codul muncii nu cuprinde norme de reglementare a procedurii de încetare a contractului individual de muncă[1]. Drept urmare,

[1] În dreptul francez, încetarea contractului prin acordul de voință al părților a fost reglementată în Codul muncii abia începând cu data de 25 iunie 2008, când a fost adoptată o lege de modernizare a pieței muncii, prin care a fost introdusă în Codul muncii o secțiune nouă intitulată „Încetarea convențională" (în cadrul cap. 7, Titlul

sunt aplicabile normele de drept comun, cele ale dreptului civil. Încetarea contractului prin acordul de voință al părților reprezintă o aplicare a principiului simetriei în contracte, prevăzut la art. 1270 alin. (2) C. civ., potrivit căruia orice contract, fiind rezultatul acordului de voință al părților, *mutuus consensus,* poate înceta prin acordul părților, *mutuus dissensus.*

Încetarea contractului în temeiul art. 55 lit. b) nu constituie o tranzacție, ci este un contract, prin care părțile convin asupra încetării contractului anterior încheiat între acestea[1]. Acest acord de voințe are forță obligatorie între părți, la fel ca și contractul inițial [art. 1270 alin. (1) C. civ.].

Prin acordul de voință al părților poate înceta oricare dintre tipurile de contracte individuale de muncă.

III, Cartea II); până la această dată nu era reglementată posibilitatea încetării contractului prin acordul intervenit între salariat și angajator.

Art. l. 1237-12 și urm. C. mun. fr. prevede o procedură de urmat, cu scopul de a garanta libertatea de voință a părților. Anterior semnării actului de încetare a contractului prin acord, art. L. 1237-2 prevede obligația părților de a se întâlni și a negocia. Pe durata negocierii, salariatul poate fi asistat de un salariat ales din unitate, de un reprezentant al sindicatului sau de reprezentantul salariaților ori, în lipsa acestora, de un consilier desemnat de pe lista autorității administrative; neinformarea salariatului despre posibilitatea de a fi asistat nu atrage nulitatea deciziei de încetare a contractului (Cour de cassation, Chambre sociale, 29 ianuarie 2014, în „Revue de droit du travail" nr. 3/2014, p. 255). Angajatorul poate fi asistat numai dacă și salariatul este asistat; angajatorul poate alege un salariat din cadrul unității sau, în cazul întreprinderilor mici – de până la 50 de salariați –, angajatorul poate fi asistat de un reprezentant al organizației patronale sau de un alt angajator din același sector de activitate. Niciuna dintre părți nu poate fi asistată de avocat pentru a-și determina condițiile de încetare amiabilă a contractului. Art. L. 1237-11 C. mun. fr. stabilește că încetarea convențională constă într-un acord, încheiat în scris, semnat de părțile contractante. Acordul trebuie să cuprindă cuantumul indemnizației la care are dreptul salariatul, fără ca acesta să fie mai mic decât cel prevăzut în caz de concediere, precum și data de la care încetează contractul și care nu poate fi anterioară datei la care a fost aprobată (art. L. 1237-13). Curtea de Casație franceză s-a pronunțat asupra necesității ca un exemplar al convenției să fie înmânat salariatului (decizie din 6 februarie 2013, în „Revue de droit du travail" nr. 8-9/2013, p. 258). Atât salariatul, cât și angajatorul își pot retrage acordul în termen de 15 zile calendaristice de la data semnării acordului, prin orice mijloc prin care se poate face dovada primirii de către cealaltă parte (art. L. 1237-13). După trecerea acestui termen, acordul de încetare al contractului poate fi supus aprobării; în absența acestei aprobări, convenția de încetare a contractului nu produce efecte – art. L. 1237-14. Această aprobare este dată, expres sau tacit, de către directorul regional al întreprinderii și de conducătorul locului de muncă. În termen de 15 zile de la data înregistrării, aceștia trebuie să se pronunțe asupra valabilității acordului. Concomitent, autoritatea administrativă trebuie să verifice dacă încetarea contractului nu este determinată de un motiv economic și dacă între părți există vreun litigiu (în aceste două ipoteze, nu poate fi utilizată procedura de încetarea contractului prin acordul părților – art. L. 1237-16). Ca efect al încetării convenționale a contractului, salariatul are dreptul la o indemnizație care nu poate fi mai mică decât cea prevăzută în cazul concedierii – art. L. 1237-13 – și la drepturi de asigurări de șomaj – art. L. 5422-11. Legiuitorul francez a prevăzut și posibilitatea contestării actului de încetare convențională a contractului într-un termen de maxim 12 luni de la data aprobării actului sau refuzului de aprobare – art. L. 1237-14 C. mun. fr.

A se vedea: J.-M. Béraud, *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique: un raport à décrypter,* în „Revue de droit du travail" nr. 1/2011, pp. 226-232; F. Géa, *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique,* în „Revue de droit du travail" nr. 4/2011, p. 244; G. Loiseau, *La rupture conventionnelles du contrat du travail: regards sur le contentieux quatre ans après sa mise an place,* în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 4/2012, p. 249; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 436-447.

[1] L. Pop, I.-F. Popa, S.I. Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile, cit. supra,* 2012, p. 146; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 424.

Pentru a înceta contractul individual de muncă prin acordul părților sunt necesare următoarele:

- existența unui contract încheiat în formă scrisă; în caz contrar, intervine încetarea de drept ca urmare a nulității;
- consimțământul salariatului și al angajatorului să fie dat cu intenția expresă de a înceta contractul prin această modalitate;
- consimțământul să nu fie afectat de eroare, dol sau violență.

În lipsa unor prevederi procedurale exprese, încetarea prin acordul părților este supusă regulilor de drept comun referitoare la oferta de a contracta și acceptarea ei. Astfel, oferta de a înceta contractul individual de muncă poate fi formulată de oricare dintre părți – salariat ori angajator, și transmisă celeilalte. Oferta trebuie să releve intenția de a înceta contractul încheiat de părți și data de la care este propusă încetarea. Revocarea ofertei presupune revenirea asupra voinței de a înceta contractul, după momentul ajungerii ofertei la destinatar, dar înainte de momentul în care ofertantul ia cunoștință de acceptarea celeilalte părți. Partea căreia i s-a făcut oferta de a înceta contractul o poate accepta sau o poate refuza, aspect care diferențiază acest caz de încetare a contractului individual de muncă de cel al demisiei. Dacă părțile convin ca încetarea contractului să aibă loc la un moment ulterior formulării și acceptării ofertei, contractul își produce efectele în continuare până la acel moment, fără a deveni un contract pe durată determinată.

În ceea ce privește forma ofertei și acceptării, art. 1187 C. civ. prevede că acestea trebuie emise în formă prevăzută de lege pentru validitatea contractului proiectat. Simetria în contracte se manifestă și la nivelul formei de exprimare a consimțământului care trebuie să fie identică cu cea a formării acordului de voințe. În consecință, așa cum forma scrisă a contractului individual de muncă este o condiție *ad validitatem*, tot astfel și pentru încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților apare a fi necesar ca acordul să fie consemnat într-un înscris *ad validitatem.* Putem constata că, în această materie, în practica relațiilor de muncă sunt dificil de pus în aplicare principiile dreptului comun. S-a remarcat că, în practică, salariatul are nevoie de protecția legii în stabilirea acordului de voință cu angajatorul, cu precădere pentru situația în care consimțământul său nu a fost complet liber. Astfel, legislația muncii nu reglementează vicii de consimțământ specifice sau condiții mai simple de probă a acestora, salariatul nu beneficiază de un anume drept la informare, aspecte care ar trebui avute în vedere de către legiuitor[1].

În concluzie, acordul de încetare a contractului trebuie consemnat în scris în temeiul principiului simetriei actelor juridice (ca și la încheierea contractului). Decizia trebuie emisă în formă scrisă la data încetării efective a contractului ca urmare a acordului părților sau chiar și anterior acestei date (aplicând prin analogie art. 76 C. mun.).

Încetarea contractului produce efecte numai pentru viitor, ea operează ca o reziliere amiabilă, iar nu ca o tranzacție în sensul dreptului comun[2]. Aceasta nu afectează efectele contractului care s-au produs până la acel moment.

---

[1] A se vedea R. Dimitriu, *Reflecții privind încetarea contractului de muncă din perspectiva noilor reglementări*, în RRDM nr. 3/2011, p. 63.

[2] O. Ținca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților*, în RRDM nr. 2/2009, p. 41.

Evident, după realizarea acordului de voință al părților, același contract nu mai poate înceta pe un alt temei legal. Prin excepție, dacă părțile au convenit ca încetarea contractului individual de muncă să aibă loc la un moment ulterior înțelegerii lor, survenirea unui caz de încetare de drept primează.

11.4. Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului

11.4.1. Cadrul internațional

Organizația Internațională a Muncii a adoptat Convenția nr. 158/1982 privind încetarea relației de muncă și Recomandarea nr. 166/1982 care o însoțește privind încetarea raportului de muncă la inițiativa angajatorului. România nu a ratificat această Convenție.

Convenția prevede, la nivel de principiu, că orice încetare a unei relații de muncă trebuie să fie justificată de un motiv valid, care să aibă legătură cu capacitatea profesională sau conduita lucrătorului sau să fie determinată de cerințele operaționale ale întreprinderii. Convenția se aplică tuturor ramurilor de activitate și tuturor angajaților.

Art. 5 al Convenției enumeră situațiile care nu constituie motive justificate de încetare a relației de muncă:

- apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale în afara programului de lucru;
- candidatura, deținerea sau exercitarea în trecut a unei poziții în calitate de reprezentant al lucrătorilor;
- depunerea unei plângeri sau participarea la proceduri declanșate împotriva angajatorului privind acuzații de încălcare a legii sau la recursuri în fața autorităților administrative competente;
- rasa, culoarea, statutul civil, responsabilitățile familiale, graviditatea, religia, opinia politică, naționalitatea sau originea socială;
- absența pe perioada concediului de maternitate;
- absența temporară datorată îmbolnăvirii sau accidentării.

Partea a III-a a Convenției reglementează procedura de concediere, precum și procedura de contestare a măsurii de încetare a contractului din inițiativa angajatorului. Astfel, angajatorul are obligația de a-i oferi ocazia salariatului de a se apăra înainte de încetarea relației de muncă, cu excepția cazului în care, în mod rezonabil, nu i se poate acorda această ocazie. Lucrătorul care consideră că relația de muncă a încetat în mod nejustificat are dreptul a formula plângere în fața unui organ imparțial, precum o instanță judecătorească, comisie de arbitraj sau arbitru. Sarcina probei pentru dovedirea unui motiv legal de încetare a relației de muncă revine, potrivit convenției, angajatorului.

Potrivit Convenției, lucrătorul concediat are dreptul la:

- o perioadă de preaviz rezonabilă sau la o compensație în locul preavizului, cu excepția cazului în care se face vinovat de o conduită de natură să excludă în mod rezonabil obligația angajatorului de a continua relația de muncă pe perioada preavizului;
- plăți compensatorii sau la alte prestații similare, conform legii și practicii naționale, acordate în baza vechimii în muncă și a nivelului salariului; aceste plăți pot fi plătite direct de angajator sau dintr-un fond constituit din contribuțiile angajatorilor;

- prestații de șomaj sau alte prestații de securitate socială, precum pensie de vârstă sau de invaliditate, în condițiile normale de acordare a acestor prestații;

- o combinație a acestor indemnizații și prestații.

În materia încetării relației de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, art. 13 par. 1 și art. 14 al Convenției prevede obligația angajatorului:

- de a furniza în timp util reprezentanților lucrătorilor în cauză informații pertinente, inclusiv motivele concedierilor avute în vedere, numărul și categoriile de lucrători susceptibili de a fi afectați de acestea, precum și perioada în cursul căreia urmează să aibă loc concedierile preconizate;

- de a da posibilitatea reprezentanților lucrătorilor în cauză de a fi consultați asupra măsurilor de prevenire sau limitare a concedierilor și de atenuare a efectelor defavorabile pentru lucrători și, în special, asupra posibilităților de angajare într-un alt post;

- de a notifica acest lucru autorității competente, cu cât mai mult timp posibil în avans, furnizându-i acesteia informații pertinente despre numărul și categoriile de lucrători susceptibili de a fi afectați și perioada preconizată pentru a proceda la aceste concedieri, inclusiv o expunere în scris a motivelor concedierilor.

Aplicarea acestor dispoziții poate fi limitată la cazurile în care numărul lucrătorilor a căror concediere este preconizată atinge un număr sau procent determinat din totalul personalului.

Convenția prevede posibilitatea statului ratificant de a exclude din domeniul său de aplicare:

a) lucrătorii angajați cu contract pe durată determinată sau pentru o sarcină specifică;

b) lucrătorii aflați în perioada de probă sau de calificare, care a fost stabilită în prealabil și pentru o durată rezonabilă;

c) lucrătorii angajați ocazional sau pentru o perioadă scurtă, cu condiția ca statul să asigure garanții adecvate împotriva recurgerii la contracte cu durată determinată în scopul eludării protecției prevăzute de convenție.

Conținutul Convenției nr. 158/1982 raportat la prevederile interne relevă faptul că România ar putea ratifica această Convenție.

Recomandarea nr. 166 completează și detaliază Convenția nr. 158/1982. În ceea ce privește încetarea relației de muncă, Recomandarea prevede că:

- nu ar trebui să constituie motive valabile de încetare a relației de muncă vârsta sau absențele determinate de satisfacerea stagiului militar sau îndeplinirea altor îndatoriri civice;

- în absența unor instrucțiuni de lucru adecvate primite de la angajator sau a unui avertisment în scris din partea acestuia referitor la îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor de lucru de către lucrătorul în cauză sau în situația în care acesta și-a îmbunătățit prestația într-un termen rezonabil, acordat de angajator, lucrătorul nu ar trebui să poată fi concediat pentru necorespundere profesională;

- lucrătorul nu ar trebui să poată fi concediat pentru culpa sa decât dacă a săvârșit fapte repetate, afară de cazul în care a fost avertizat în scris de angajator, situație în care ar putea fi concediat și pentru o singură faptă;

- dacă angajatorul nu încetează relația de muncă cu lucrătorul în culpă într-un interval de timp rezonabil de la data cunoașterii faptei în cauză, ar trebui să se considere că angajatorul a renunțat la dreptul său;

- angajatorul ar trebui să consulte reprezentanții salariaților înainte de a lua decizia încetării relației de muncă;

- angajatorul ar trebui să comunice în scris lucrătorului decizia de concediere;

- lucrătorul notificat în scris asupra încetării raportului său de muncă ar trebui să poată solicita angajatorului o declarație scrisă privind motivul concedierii;

- părțile la un conflict individual de muncă determinat de încetarea relației de muncă ar trebui să poată recurge la procedura de conciliere înainte sau în timpul soluționării conflictului;

- lucrătorul concediat ar trebui să aibă dreptul de a fi asistat de o altă persoană cu ocazia formulării apărărilor împotriva acuzațiilor referitoare la necorespunderea sau conduita sa de natură să conducă la concedierea sa.

În ceea ce privește măsurile care ar trebui luate pentru a preveni sau limita concedierile pe motive economice, tehnologice sau structurale, acestea ar putea să includă, *inter alia*: formarea profesională, pensionarea anticipată, reducerea numărului de ore suplimentare și a duratei de muncă, restricții la angajare.

11.4.2. Cadrul intern de reglementare

Sediul materiei încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se află în Codul muncii, art. 58-67. Potrivit art. 58, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru:

- motive care țin de persoana salariatului [art. 61 lit. a)-d)] și
- motive care nu țin de persoana salariatului [art. 65 alin. (1) și (2)].

La rândul său, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

11.4.3. Interdicții de concediere[1]

Codul muncii stabilește două categorii de interdicții ale concedierii: permanente și temporare.

---

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 428-435; Al. Țiclea, *Concedierea. Teorie și jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, pp. 199-208.

Menționăm că și Codul muncii francez prevede în mai multe texte interdicția concedierii salariaților care se află în anumite situații. Astfel, este interzisă concedierea: salariatului care beneficiază de protecție legală (reprezentant al salariaților, reprezentant de sindicat, membru al comitetului de întreprindere etc.), fără a exista autorizarea administrativă; pe criterii de discriminare – art. L. 1132-1; salariaților care au fost hărțuiți sexual sau moral – art. L. 1153-3, art. L. 1153-2; salariatului care exercită legal dreptul la grevă – art. L. 1132-2; salariatei gravide sau celei care a născut recent, cu excepția concedierii pentru abateri grave – art. L. 1225-4; salariatului care este victima unui accident de muncă sau unei boli profesionale, cu excepția concedierii pentru abateri disciplinare grave – art. L. 1226-9. În dreptul francez, interdicția de concediere poate să rezulte și dintr-o clauză inserată în contractul de muncă sau în convenția colectivă prin care angajatorul s-a obligat să nu îl concedieze pe salariat o anumită perioadă de timp. Concedierea dispusă cu nerespectarea dispozițiilor referitoare la interdicțiile de concediere este lovită de nulitate. Ca efect al nulității măsurii de concediere, salariatul are dreptul să fie reintegrat pe postul deținut anterior, sau, în lipsa acestuia, pe un post echivalent și la despăgubiri egale cu prejudiciul suferit.

A) Art. 59 C. mun. instituie interdicția concedierii:

a) pe criterii de discriminare – sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate materială, apartenență ori activitate sindicală,

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Aceste interdicții ale concedierii au un caracter permanent.

B) Situațiile în care, temporar, concedierea salariaților nu poate fi dispusă sunt enumerate de art. 60 alin. (1) C. mun. În aceste situații, concedierea este amânată, fiind permisă numai după încetarea cazului care constituie o interdicție.

Cu excepția cazului în care concedierea se dispune pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului [art. 60 alin. (2)][1], salariații nu pot fi concediați în următoarele situații:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical.

Scopul acestei interdicții este acela de a da dreptul salariatului să se îngrijească medical, fără a avea consecințe negative asupra raportului său de muncă. Aceasta este o normă imperativă proteguitoare datorită motivului care justifică lipsa salariatului de la muncă. Ca urmare, decizia de concediere a salariatului pe durata incapacității temporare de muncă este lovită de nulitate absolută. Legiuitorul nu se referă la o obligație a salariatului de a aduce la cunoștința angajatorului starea de incapacitate temporară de a munci, situație care generează soluții divergente. Pe de o parte, fiind o normă imperativă, se poate aprecia că decizia de concediere este lovită de nulitate și în ipoteza în care salariatul nu a comunicat angajatorului starea de sănătate și perioada în care va lipsi de la locul de muncă. Pe de altă parte, se consideră că, dacă angajatorul nu a luat la cunoștință în niciun mod de situația salariatului, nu poate fi reținută culpa angajatorului în emiterea actului de concediere, și ca urmare acesta ar fi valabil.

Angajatorul neanunțat (scris sau verbal) despre această incapacitate temporară de muncă poate dispune sancționarea salariatului dacă prin regulament intern, contract individual sau colectiv de muncă aplicabil, se stabilește în sarcina salariaților obligația de a anunța într-un anumit termen această stare, cerință necesară pentru luarea urgentă a măsurilor de înlocuire a salariatului absent de la muncă în vederea organizării eficiente a activității unității.

În cazul în care angajatorul consideră că certificatul medical a fost eliberat *pro causa*, acesta trebuie să formuleze o acțiune prin care să solicite anularea certificatului medical, instanței specializate în conflicte de muncă revenindu-i doar obligația de a verifica dacă a fost dispusă concedierea pe perioada incapacității temporare de muncă.

Întrucât textul legal nu face nicio distincție, interdicția concedierii se aplică și în ipoteza în care concediul medical a fost acordat chiar în ziua concedierii[2].

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.

---

[1] Deși art. 60 alin. (2) se referă și la dizolvarea angajatorului, aceasta constituie un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă, potrivit art. 56 lit. a) C. mun., iar nu de concediere.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 429.

Această interdicție impune întrunirea cumulativă a următoarelor condiții:
- femeia salariată este gravidă;
- angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- concedierea este dispusă pe durata în care femeia salariată este gravidă[1].

Datorită modului de formulare a textului legal „a luat cunoștință", stabilirea situațiilor în care operează interdicția temporară de concediere creează dificultăți în practică. Întrucât textul legal nu face nicio distincție sub acest aspect, salariata poate comunica starea sa de graviditate fie verbal, fie în scris. Firesc, comunicarea scrisă trebuie înregistrată la registratura unității. Suntem de părere că și comunicarea verbală a stării adusă șefului ierarhic superior sau înregistrarea actului scris prin care se aduce la cunoștință această stare la nivelul compartimentului/departamentului/serviciului/locului de muncă echivalează cu aducerea la cunoștința angajatorului întrucât fiecare conducător al locului de muncă are atribuții de supraveghere și control al personalului.

Evident, în cazul în care salariata depune adeverința medicală care atestă starea de graviditate, un asemenea act echivalează cu încunoștințarea angajatorului.

Se impune a sublinia faptul că, pe fondul soluționării unei chestiuni prejudiciale, în interpretarea corectă a art. 10 din Directiva nr. 92/85 privind punerea în aplicare a unor măsuri vizând promovarea ameliorării sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează[2], Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că este interzisă concedierea unei lucrătoare gravide chiar dacă cea în cauză a omis să-l informeze pe angajator. În literatura juridică[3] s-a subliniat că, în temeiul principiilor dreptului UE, instanțele judecătorești din România trebuie să aplice hotărârea CJUE.

d) pe durata concediului de maternitate.

Concediul de maternitate reprezintă perioada de 126 de zile calendaristice acordate pentru perioada de sarcină – 63 de zile înainte de naștere și pentru perioada de lăuzie – 63 de zile după naștere. Salariata aflată în concediu de maternitate nu poate fi concediată.

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul, copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

---

[1] Este relevant de prezentat și norma din dreptul francez (art. L. 1225-4 C. mun. fr.) care interzice concedierea salariatei în perioada în care este însărcinată, dacă starea sa a fost constată medical, pe durata perioadelor de suspendare a contractului la care are dreptul (indiferent dacă optează sau nu pentru respectivele concedii), precum și 4 săptămâni după data expirării acestor perioade. Cu toate acestea, angajatorul poate rezilia contractul de muncă în cazul săvârșirii de către salariată a unei abateri grave – care nu are legătură cu starea de graviditate – sau în cazul imposibilității menținerii contractului pentru motive care nu au legătură cu starea de graviditate, cum ar fi: concedierea colectivă, închiderea unității, reorganizarea unui compartiment determinată de circumstanțe economice sau tehnice imperioase.

Concedierea unei salariate în perioadele mai-sus menționate atrage nulitatea decizie. Totuși, în practica judiciară s-a decis că, în cazul în care angajatorul dispune concedierea unei salariate, fără să fi cunoscut starea acesteia de graviditate, concedierea este anulată numai dacă într-un termen de 15 zile de la data la care a luat la cunoștință de decizie, salariata depune la angajator certificatul medical din care să rezulte starea sa și dacă angajatorul nu era într-o situație care să îi permită concedierea.

A se vedea: B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 31ème éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2011, pp. 78-82; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 879-884.

[2] Hotărârea în cauza C-109/00 din 4 octombrie 2001.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 430.

Potrivit art. 25 alin. (2) lit. b) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorul nu poate dispune încetarea raportului juridic de muncă sau de serviciu nici pentru salariata/salariatul care se află în plata stimulentului de inserţie[1]. Această interdicţie de concediere (pe durata în care persoana se află în plata stimulentului de inserţie) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate.

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, cu afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat.

Această normă trebuie coroborată cu cele cuprinse în:

- art. 220 alin. (2) C. mun. care prevede că pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate;
- art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 care interzice modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat şi activitatea sindicală.

Interpretarea coroborată a celor trei texte legale, ne conduce la următoarele concluzii:

- membrii organizaţiilor sindicale – independent dacă ocupă sau nu o funcţie de conducere – nu pot fi concediaţi pentru motive care privesc activitatea sindicală sau apartenenţa la un sindicat; această interdicţie este concordantă cu interdicţia permanentă cuprinsă în art. 59 lit. b) teza a 2-a;
- membrii de sindicat care ocupă o funcţie eligibilă sau exercită un mandat în organisme sindicale nu pot fi concediaţi pentru motivele reglementate de lege pe toată durata mandatului, cu excepţia cazului de concediere disciplinară.

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Textul legal nu face distincţie între felurile concediului de odihnă, drept pentru care interdicţia concedierii operează atât pe durata concediului de odihnă de bază, cât şi pe durata celui suplimentar.

i) Alte cazuri de interdicţie a concedierii sunt reglementate prin acte normative speciale. La interdicţiile enumerate la art. 60 alin. (1) C. mun. se adaugă cele care se regăsesc în următoarele texte:

➢ Art. 173 alin. (3) C. mun. prevede în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia interdicţia concedierii salariaţilor de către cedent sau cesionar pentru acest motiv, al transferului. Nimic nu interzice însă ca o concediere să intervină ulterior momentului transferului, pentru un motiv legal[2].

---

[1] Potrivit art. 7 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010, persoanele care în perioada în care sunt îndreptăţite să beneficieze de concediul pentru creşterea copilului obţin venituri supuse impozitului au dreptul la un stimulant de inserţie în cuantum lunar de 1 ISR (indicatorul social de referinţă).

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, p. 407.

➢ Art. 21 alin. (1) lit. a) şi b) O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă[1] prevede că este interzis angajatorului să dispună încetarea raportului de muncă sau de serviciu pentru salariata gravidă[2], salariata care a născut recent[3], salariata care alăptează[4], precum şi pentru salariata care se află în concediu de risc maternal[5]. Interdicţia încetării contractului individual de muncă al salariatei aflată în concediu de risc maternal se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate. Potrivit alin. (3) al art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003, concedierea se poate dispune numai în cazul reorganizării sau al falimentului [aşa cum prevede şi art. 60 alin. (2) C. mun.].

➢ Art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor prevede că este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

„a) salariatei/salariatului care se află în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la un an, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserţie prevăzut la art. 7^6."

Această interdicţie se extinde o singură dată cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate. Această interdicţie nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

➢ În literatura juridică s-a remarcat că, din raţiuni identice cu cele care justifică reglementările cuprinse în art. 60 alin. (1) C. mun., ar fi fost întemeiat să se includă şi concediul paternal între cazurile de interdicţie temporară a concedierii.

Analiza situaţiilor de interdicţie temporară a concedierii conduce la următoarele concluzii:

- cazurile cuprinse la art. 60 lit. a)-g) C. mun. constituie concomitent şi cazuri de suspendare a efectelor principale ale contractului individual de muncă; ca urmare, pentru aceste perioade pot exista şi drepturi ale salariatului, care diferă în funcţie de cauza de suspendare;

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, cu modificările şi completările ulterioare, aduse prin Legea nr. 25/2004 şi O.U.G. nr. 158/2005.

[2] Art. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 96/2003 defineşte salariata gravidă ca fiind femeia care a anunţat în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste aceasta stare.

[3] Salariata care a născut recent este femeia care şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie şi solicită angajatorului în scris măsurile de protecţie prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut [art. 2 lit. d) din O.U.G. nr. 96/2003].

[4] Salariata care alăptează este femeia care, la reluarea activităţii după efectuarea concediului de lăuzie, îşi alăptează copilul şi anunţă angajatorul în scris cu privire la începutul şi sfârşitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens [art. 2 lit. e) din O.U.G. nr. 96/2003].

[5] Concediu de risc maternal se acordă în cazul în care locul de muncă ocupat de salariată prezintă riscuri pentru ea sau pentru copil, iar angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să modifice condiţiile/programul de lucru şi nici să repartizeze salariata la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea şi securitatea sa (art. 10 din O.U.G. nr. 96/2003).

[6] Persoanele care beneficiază de concediul pentru creşterea copilului pe până la un an şi indemnizaţia lunară aferentă şi în această perioadă obţin venituri supuse impozitului, înainte de împlinirea de către copil a vârstei de un an, au dreptul la un stimulent de inserţie până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. În cazul persoanelor care beneficiază de indemnizaţia lunară şi solicită dreptul la stimulent de inserţie, plata indemnizaţiei se suspendă.

- interdicțiile temporare de concediere vizează exclusiv încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (cu excepția cazului reglementat expres de concediere disciplinară), ceea ce înseamnă că este permisă încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților contractului individual de muncă sau ca urmare a voinței unilaterale a salariatului, prin demisie;

- fiind norme de protecție, care consacră dreptul salariatului de a nu fi concediat pentru intervalele de timp respective, în temeiul art. 38 C. mun., orice convenție prin care salariatul ar accepta concedierea, deși se află într-una dintre situațiile reglementate expres, este lovită de nulitate absolută;

- situațiile de interdicție temporară a concedierii vizează nu numai producerea efectelor concedierii, ci prohibesc însăși concedierea în cauză pe durata interdicției respective[1]. Astfel, emiterea unei decizii ulterioare deciziei de concediere emisă pe durata existenței unui caz de interdicție temporară prin care s-ar suspenda efectele primeia nu produce efecte. În ipoteza emiterii unei decizii de concediere în aceste ipoteze, angajatorul trebuie să-și revoce unilateral decizia îndată ce a luat cunoștință de existența unuia dintre temeiurile de interdicție temporară.

11.4.4. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Legiuitorul reglementează, la art. 61 C. mun., caz de caz, situațiile în care salariatul poate fi concediat pentru motive care țin de persoana sa.

11.4.4.1. Concedierea disciplinară

Concedierea disciplinară poate să intervină, conform art. 61 lit. a) C. mun., în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

Art. 61 lit. a) trebuie coroborat cu art. 248 alin. (1) lit. e) care enumeră, ca fiind cea mai gravă sancțiune disciplinară generală, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă[2], ceea ce presupune scoaterea salariatului din colectivul de muncă.

a) Angajatorul poate dispune concedierea disciplinară în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei singure fapte grave, care tulbură profund activitatea angajatorului și face imposibilă continuarea relațiilor de muncă[3].

Codul muncii nu definește și nu enumeră faptele care constituie abatere gravă[4]. În temeiul prerogativei disciplinare, angajatorul poate cuprinde în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, aceste fapte. Gravitatea abaterii se apreciază în

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, p. 406.

[2] Terminologic, pentru asigurarea unității firești a termenilor care desemnează aceeași instituție, în literatura juridică s-a subliniat că ar fi trebuit să se utilizeze termenul de concediere, iar nu pe acela de desfacere a contractului. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii, loc. cit.*, 2007, p. 457.

[3] A se vedea: O. Ținca, *Observații referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă*, în RRDM nr. 6/2008, pp. 34-39; L.C. Dușescu, *Aspecte teoretice și practice în legătură cu abaterea disciplinară – condiție esențială a concedierii disciplinare*, în RRDM nr. 3/2013, pp. 59-63.

[4] Totuși, art. 310 din Legea nr. 1/2011 a educației naționale, prevede faptele care constituie abateri disciplinare grave de la buna conduită în cercetarea științifică și activitatea universitară.

urma analizei elementelor sale constitutive, a împrejurărilor în care a fost săvârşită fapta, a consecinţelor pe care le-a produs. În orice situaţie, calificarea unei fapte ca reprezentând abatere disciplinară gravă rămâne la latitudinea angajatorului, avându-se în vedere rezultatele ei nocive, pregătirea şi experienţa salariatului respectiv, precum şi specificul activităţii unităţii şi locul de muncă ocupat de salariat (spre exemplu, părăsirea locului de muncă de salariatul care supraveghează un termostat într-o centrală termică poate constitui abatere gravă faţă de părăsirea locului de muncă de către o secretară). Urmare a cercetării disciplinare, săvârşirea abaterii disciplinare grave are ca efect imposibilitatea menţinerii în unitate a salariatului vinovat.

Este relevant de menţionat că Recomandarea OIM nr. 166/1982 care completează şi detaliază Convenţia nr. 158/1982 privind încetarea relaţiei de muncă prevede şi faptul că lucrătorul nu ar trebui să poată fi concediat pentru culpa sa decât dacă a săvârşit fapte repetate, în una sau mai multe reprize, afară de cazul în care a fost avertizat în scris de angajator, situaţie în care ar putea fi concediat şi pentru o singură faptă. Aşadar, potrivit normei de recomandare a OIM salariatul ar putea fi concediat pentru săvârşirea unei singure abateri disciplinare numai dacă a fost în prealabil avertizat. Legiuitorul român nu a reţinut această obligaţie.

La stabilirea elementelor constitutive ale abaterii disciplinare, instanţa de judecată trebuie să aibă un rol activ pentru stabilirea faptei săvârşite şi a gradului de vinovăţie, cu scopul de a aprecia justeţea măsurii concedierii disciplinare şi de a identifica situaţiile de concediere abuzivă a salariatului. În practica judecătorească şi în doctrina juridică[1] au fost identificate mai multe abateri disciplinare grave care justifică concedierea disciplinară a salariatului. Astfel, cu titlu exemplificativ, constituie abatere disciplinară gravă:

- fapta salariatei care, având în fişa postului obligaţia de a primi şi verifica actele necesare pentru încheierea de contracte cu clienţii, încheie contracte cu clienţii fără forme legale[2];

- fapta salariatului de a-şi însuşi fără drept o parte din bunurile angajatorului, cu intenţia de a le scoate din unitate, fără acordul angajatorului[3];

- fapta salariatului având funcţia de şef secţie de producţie, care are serioase deficienţe în activitatea de conducere şi control, prin neluarea unor măsuri concrete[4];

- fapta salariatului de a încălca cu vinovăţie procedurile de emitere a facturilor[5];

- fapta medicului de a părăsi serviciul de gardă pe linia de gardă radiologie, înainte de preluarea acestuia de către alt medic[6];

---

[1] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, loc. cit.*, 2009, pp. 528-529; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.*, p. 303 şi urm.; I. Sorică, *Răspunderea disciplinară a salariaţilor*, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010, pp. 162-164.

[2] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 1122/R/2007, publicată în L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 427.

[3] C. Ap. Constanţa, S. civ., min. şi fam., litigii de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 654/R din 20 august 2008, prezentată în L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat, loc. cit.*, p. 510; C. Ap. Piteşti, S. civ. pentru cauze privind confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 500/R/CM/2006, nepublicată.

[4] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 2386/R/2007, publicată în L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat, loc. cit.*, p. 510.

[5] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 2789/R/2007, publicată în L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat, loc. cit.*, p. 511.

[6] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 4409/R/2007, publicată în L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat, loc. cit.*, p. 512.

- utilizarea de documente false;
- neluarea unor măsuri sau nerespectarea măsurilor dispuse care ar putea crea un pericol iminent de producere a unui accident sau de îmbolnăvire profesională;
- desfăşurarea de activităţi concurenţiale cu cea a angajatorului;
- prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau de oboseală accentuată care creează o imposibilitate de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu[1] etc.

Dimpotrivă, tot din practica judecătorească reies şi faptele care nu pot justifica încetarea contractului individual de muncă pe motiv disciplinar, cum ar fi:
- executarea necorespunzătoare a atribuţiilor de serviciu;
- refuzul de a executa un ordin nelegal;
- exprimarea de către salariat a unor opinii critice referitoare la managementul practicat de angajator;
- atitudinea critică a unui lider de sindicat faţă de patronat cu privire la modul în care este condusă unitatea pentru că s-ar încălca dreptul la libera exprimare şi libertatea de opinie;
- săvârşirea unor contravenţii sau infracţiuni fără legătură cu munca etc.

b) Angajatorul poate dispune concedierea disciplinară şi pentru săvârşirea unor abateri disciplinare repetate. Caracterul de repetabilitate intervine dacă au fost săvârşite cel puţin două abateri disciplinare. În doctrina juridică s-a subliniat că nu contează numărul de abateri disciplinare, ci componenta lor calitativă[2]. Abaterile disciplinare repetate sunt lipsite de o mare gravitate, fiecare în parte, însă repetarea abaterilor denotă voinţa constantă a salariatului de a încălca obligaţiile de serviciu[3]. Altfel, pentru o singură faptă, dacă este gravă, este posibilă concedierea disciplinară, chiar şi în absenţa caracterului repetat al faptei.

Abaterile disciplinare pot consta în fapte identice sau nu, săvârşite de două sau mai multe ori, esenţial fiind că salariatul persistă într-o conduită prin care încalcă regulile de la locul de muncă. Prin urmare, ansamblul abaterilor disciplinare repetate săvârşite determină caracterul grav şi posibilitatea concedierii salariatului. De la caz la caz, angajatorul trebuie să stabilească dacă săvârşirea abaterilor disciplinare este de natură să aducă perturbări raporturilor de muncă şi desfăşurării procesului de producţie astfel încât să fie imposibilă menţinerea salariatului în colectiv.

Pentru concedierea disciplinară a salariatului, angajatorul poate lua în considerare şi faptele anterioare nesancţionate sau care au fost deja sancţionate, sub condiţia să nu fi intervenit radierea disciplinară şi să se fi săvârşit o nouă abatere disciplinară[4].

Legiuitorul nu mai face referire la încălcarea normelor de comportament în unitate. Ne raliem opiniei potrivit căreia prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili obligaţia salariaţilor de a respecta şi normele de comportare din unitate.

---

[1] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 2510/R/2005, publicată în *Culegere de practică judiciară în materie de litigii de muncă 2005-2006 (semestrul I)*, p. 20.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 437.

[3] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 739.

[4] În literatura juridică, s-a exprimat şi punctul de vedere potrivit căruia abaterile disciplinare anterioare trebuie să nu fi fost sancţionate anterior. A se vedea B. Vlad, *Dreptul muncii – curs universitar*, Ed. Naţional, Bucureşti, 2003, p. 404.

Concedierea disciplinară se poate dispune, în principiu, numai pentru fapte săvârşite în legătură cu munca. Prin excepţie, aceasta este posibilă pentru abateri disciplinare săvârşite în afara locului de muncă şi în afara programului de lucru, dar care să aibă legătură cu munca sau să producă un prejudiciu de imagine angajatorului[1].

Concedierea disciplinară pentru săvârşirea unor fapte care nu au legătură cu munca poate interveni cu privire la salariaţii pentru care prin lege se prevede obligativitatea unei conduite care să nu le ştirbească reputaţia, cum este cazul magistraţilor, cadrelor didactice, medicilor etc.

În temeiul art. 63 alin. (1) C. mun., pentru a dispune concedierea disciplinară, angajatorul este obligat să efectueze o cercetare disciplinară prealabilă pentru a stabili fapta sau faptele imputate salariatului, vinovăţia sa, efectele pe care le-a produs, precum şi dacă există o legătură de cauzalitate între faptă şi consecinţele pe care aceasta le-a produs.

Concedierea disciplinară reprezintă un caz de încetare a contractului individual de muncă determinat de vinovăţia salariatului în săvârşirea abaterii/abaterilor disciplinare, deci un motiv imputabil acestuia.

11.4.4.2. Concedierea în cazul arestului preventiv sau arestului la domiciliu

a) Potrivit art. 61 lit. b) C. mun., concedierea poate fi dispusă atunci când salariatul este arestat preventiv mai mult de 30 de zile în condiţiile Codului de procedură penală. În acest caz, concedierea nu intervine ca urmare a faptului să salariatul a săvârşit o faptă penală întrucât operează prezumţia de nevinovăţie[2]. Motivul pentru care angajatorul îl poate concedia pe salariat îl constituie faptul că salariatul lipseşte de la locul de muncă, urmare a arestului preventiv, iar această absentare poate crea dificultăţi în buna desfăşurare a activităţii angajatorului.

Nu are relevanţă dacă fapta salariatului pentru care a fost arestat are sau nu legătură cu munca, ci importanţă prezintă imposibilitatea de a se afla la locul de muncă din cauza arestării sale.

Legiuitorul prevede o singură condiţie pentru concediere: arestul preventiv trebuie să dureze 30 de zile. În ipoteza în care măsura arestului preventiv este prelungită peste 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală, contractul individual de muncă al celui în cauză poate rămâne suspendat sau angajatorul poate dispune, în temeiul art. 61 lit. b) C. mun., concedierea salariatului. Concedierea salariatului înainte de expirarea termenului de 30 de zile este lovită de nulitate absolută. Totuşi, nulitatea se acoperă dacă arestul se prelungeşte peste termenul de 30 de zile.

În deciziile pronunţate cu privire la constituţionalitatea art. 61 lit. b) C. mun., Curtea Constituţională a arătat că dreptul angajatorului de a-l concedia pe salariat se întemeiază pe

---

[1] A fost apreciată abatere disciplinară fapta salariatului angajat şofer pentru transporturi internaţionale, care în timpul staţionării la un hotel în străinătate, a sustras din cameră un monitor şi l-a adus în ţară cu autocarul firmei. – C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 1665/R/2006, publicată în *Culegere de practică judiciară în materie de litigii de muncă 2005-2006,* pp. 101-104.

[2] Curtea Constituţională s-a pronunţat în sensul că art. 61 lit. b) C. mun. nu încalcă prevederile constituţionale referitoare la prezumţia de nevinovăţie, arătând că motivul concedierii salariatului îl constituie absenţa sa de la lucru. Decizia nr. 5/2003 publicată în M. Of. nr. 79 din 7 februarie 2003.

absența sa de la locul de muncă, iar nu pe prezumția de vinovăție, angajatorul nefiind obligat să mențină postul/funcția neocupată pe o perioadă îndelungată și incertă. Este un drept independent de existența sau inexistența vinovăției salariatului.

În cazul în care arestul preventiv durează o perioadă mai scurtă de 30 de zile, contractul de muncă este suspendat de drept, în temeiul art. 50 lit. g) C. mun.

Este de subliniat faptul că legiuitorul prevede posibilitatea concedierii salariatului, fapt care determină următoarele concluzii:

- numai depășirea termenului de de 30 de zile de arest preventiv dă dreptul angajatorului de a dispune concedierea;
- în cazul în care angajatorul nu optează pentru concedierea salariatului, contractul individual de muncă rămâne suspendat de drept;
- dacă salariatul nu a fost concediat, pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive de condamnare la executarea unei pedepse privative de libertate determină încetarea măsurii de arest preventiv și încetarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 56 alin. (1) lit. f) C. mun.

În cazul în care, după 30 de zile de arest preventiv, persoana este eliberată, însă concedierea a avut loc, angajatorul nu are obligația de a-l reintegra pe locul de muncă deținut anterior sau să-l recompenseze întrucât nu există culpa sa[1].

Sub aspect procedural, Codul de procedură penală nu prevede comunicarea unei copii de pe încheierea de ședință prin care o instanță de judecată a dispus arestarea unei persoane, presupuse a fi săvârșit o infracțiune pentru care legea prevede pedeapsa închisorii mai mare de 5 ani, pe un termen de maxim 30 de zile. Considerăm că salariatul are obligația de a comunica angajatorului său faptul că a fost arestat preventiv, potrivit art. 39 alin. (2) lit. b) C. mun., în virtutea obligației sale generice de a respecta disciplina muncii și în concretizarea principiului bunei-credințe în executarea raportului de muncă, principiu consacrat de art. 8 alin. (1) din Cod.

b) O situație particulară o reprezintă cea în care față de salariat se dispune măsura preventivă a arestului la domiciliu[2] în condițiile art. 218 C. pr. pen.

Măsura arestului la domiciliu constă în obligația impusă inculpatului, pe o perioadă determinată, de a nu părăsi imobilul unde locuiește, fără permisiunea organului judiciar care a dispus măsura sau în fața căruia se află cauza și de a se supune unor restricții stabilite de acesta (art. 221 C. pr. pen.). Durata măsurii este de cel mult 30 de zile și poate fi prelungită, în condițiile legale. În cazul în care arestul la domiciliu se prelungește peste 30 de zile, angajatorul are dreptul de a dispune concedierea salariatului[3].

În cazul în care la cererea scrisă și motivată a inculpatului arestat la domiciliu, în temeiul art. 221 alin. (6) C. pr. pen., judecătorul de drepturi și libertăți, judecătorul de

---

[1] R. Gidro, *loc. cit.*, p. 139.

[2] Potrivit art. 218 C. pr. pen., arestul la domiciliu este o măsură preventivă care se dispune de către judecătorul de drepturi și libertăți, de către judecătorul de cameră preliminară sau de către instanța de judecată, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 223 C. pr. pen. și luarea acestei măsuri este necesară și suficientă pentru realizarea unuia dintre scopurile pentru care se dispun măsurile preventive.

[3] O.-M. Matiaș, *Considerații cu privire la concedierea salariatului potrivit art. 61 lit. b) Codul muncii*, în RRDM nr. 1/2015, p. 42.

cameră preliminară sau instanța de judecată, prin încheiere, permit inculpatului părăsirea imobilului pentru prezentarea la locul de muncă, contractul individual de muncă al salariatului în cauză produce efecte. În acest caz, concedierea nu poate fi dispusă.

Menționăm că în doctrină[1] s-a formulat și punctul de vedere potrivit căruia salariatul, față de care s-a dispus măsura arestului la domiciliu, ar avea permisiunea de a părăsi domiciliul pentru prezentarea la locul de muncă în mod excepțional, în scopul rezolvării unor situații punctuale care impun prezența sa, cum ar fi predarea gestiunii, soluționarea unor lucrări încredințate de angajator. Având în vedere dispozițiile imperative ale normei de procedură penală, care nu face nicio distincție în acest sens, nu împărtășim această opinie[2].

În timp ce concedierea salariatului arestat preventiv poate interveni întotdeauna după 30 de zile de la data luării măsurii, concedierea salariatului arestat la domiciliu este posibilă tot după 30 de zile dacă cel în cauză nu a formulat o cerere pentru prezentarea la locul de muncă pe durata acestei măsuri sau deși a formulat o asemenea cerere, instanța a respins-o[3].

Dacă salariatul este eliberat înainte de împlinirea termenului legal, angajatorul este obligat să îl primească la locul de muncă.

Art. 61 lit. b) nu se aplică în cazul altor măsuri preventive reglementate de Codul de procedură penală, precum reținerea, controlul judiciar sau controlul judiciar sub cauțiune.

11.4.4.3. Concedierea din motive medicale

Potrivit art. 61 lit. c) C. mun., salariatul poate fi concediat pentru motive medicale atunci când organele de expertiză medicală constată că salariatul a devenit inapt fizic și/sau psihic, fapt ce nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat[4].

Imposibilitatea medicală de îndeplinire a atribuțiilor poate fi determinată pe durata executării contractului de următoarele:

→ invaliditatea de grad I sau II, situații în care contractul individual de muncă încetează de drept în temeiul art. 56 lit. c) C. mun.;

→ invaliditatea de grad III, caz în care se pune problema încetării contractului individual de muncă de drept, cu posibilitatea de a continua activitatea cu program redus, prin cumulul pensiei cu salariul;

→ incapacitatea temporară de muncă, ipoteză în care se pune numai problema concediului medical și, deci, a suspendării de drept a contractului individual de muncă, în temeiul art. 50 lit. a) C. mun.;

→ inaptitudinea medicală a salariatului pentru a exercita atribuțiile aferente unui anumit loc de muncă (a celui pe care îl ocupă), care poate determina concedierea în temeiul art. 61 lit. c) C. mun. În această situație, în literatura juridică s-a subliniat că inaptitudinea fizică și/sau psihică este una punctuală. Salariatul este în general apt de a munci, dar nu

---

[1] D.-G. Enache, *Reglementarea legală recentă a unui nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului*, *cit. supra*, p. 125.

[2] O.-M. Matiaș, *Considerații cu privire la concedierea salariatului potrivit art. 61 lit. b) Codul muncii*, *cit. supra*, p. 42.

[3] M. Gheorghe, *Arest la domiciliu*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 27.

[4] A se vedea R. Dimitriu, *Reflecții privind concedierea pentru inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului*, în RRDM nr. 4/2004, pp. 36-42.

pentru executarea atribuțiilor de serviciu impuse de angajatorul care îl concediază[1]. Spre exemplu, poate fi vorba despre:

- scăderea vederii unui laborant, fapt care determină imposibilitatea acestuia de a utiliza microscopul;
- pierderea totală sau parțială a unui braț de către un confecționer;
- o boală dermatologică transmisibilă a unui salariat care lucrează în alimentația publică;
- afecțiunea psihică în cazul medicilor sau cadrelor didactice etc.

Inaptitudinea medicală trebuie să fi intervenit pe parcursul executării contractului individual de muncă, şi nu cu ocazia încheierii contractului, caz în care se pune problema nulității contractului, iar nu a concedierii.

Evident, această ipoteză de concediere exclude culpa salariatului.

Inaptitudinea fizică şi/sau psihică trebuie constatată, aşa cum legea dispune, de organul de expertiză medicală, care face recomandări privind locurile de muncă pentru care salariatul are aptitudinile fizice şi/sau psihice necesare. Suntem de părere că organul competent de expertiză medicală trebuie să se pronunțe asupra stării de sănătate a salariatului, dacă activitatea desfăşurată îi este contraindicată din punct de vedere medical.

Din modul de redactare a textului legal, constatăm că nu este o obligație pentru angajator de a-l concedia pe salariatul inapt medical. Totuşi, dacă în pofida recomandărilor medicale, angajatorul continuă executarea raportului de muncă în scop şicanator, atitudinea sa ar putea fi interpretată ca fiind un abuz de drept[2]. Menționăm că potrivit art. 30 lit. b) din Legea nr. 98/1994 privind stabilirea şi sancționarea contravențiilor la normele de igienă şi sănătate publică constituie contravenție fapta angajatorului care menține o persoană la un loc de muncă pentru care s-a stabilit o contraindicație medicală temporară sau permanentă.

Pentru soluționarea problemelor determinate în practică de posibilitatea angajatorului de a opta între concedierea sau menținerea salariatului cu privire la care a intervenit o decizie a organelor de expertiză medicală privind inaptitudinea s-a propus ca situația la care se referă art. 61 lit. c) să devină o ipoteză de încetare de drept a contractului individual de muncă. Concomitent, suntem de părere că şi în această ipoteză salariatul ar trebui să beneficieze de drepturi de asigurări sociale de şomaj.

11.4.4.4. Concedierea pentru necorespundere profesională

Conform art. 61 lit. d) C. mun., salariatul poate fi concediat pentru necorespundere profesională.

În lipsa unor norme exprese care să se refere la înțelesul noțiunii de „necorespundere profesională", un rol important a revenit doctrinei juridice[3] şi practicii judiciare, care au oferit soluții relevante.

---

[1] A se vedea R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective*, *loc. cit.*, p. 345.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 739.

[3] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 441 şi urm.; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 740 şi urm.; R. Gidro, *loc. cit.*, pp. 142-144; Al. Țiclea, *Concedierea. Teorie şi jurisprudență*, *loc. cit.*, p. 50 şi urm.; Ş. Naubauer, *Precizări privind regimul juridic al concedierii în materia formării profesionale reglementate de Codul muncii*, în RRDM nr. 1/2008, pp. 55-58; M. Volonciu în *Codul*

Textul legal trebuie interpretat prin prisma realității că, de regulă, salariaților nu le revine obligația de a se perfecționa profesional[1]. Art. 39 alin. (1) lit. g) C. mun. statuează dreptul salariatului la acces la formare profesională. Nerevenindu-i salariatului o astfel de obligație, de a se perfecționa profesional, în cazul în care acesta nu își îndeplinește atribuțiile de serviciu sau nu le îndeplinește corespunzător nu se pune problema concedierii disciplinare, în lipsa vinovăției, și, ca atare, concedierea poate fi dispusă pentru necorespunderea profesională, în temeiul art. 61 lit. d) C. mun. Dimpotrivă, în cazul în care salariatului îi revine obligația legală de formare profesională [cum este cazul, cadrelor didactice, în temeiul art. 245 și 303 din Legea nr. 1/2011 a educației naționale], ori de câte ori acesta nu își îndeplinește corespunzător îndatoririle de serviciu, se pune în discuție culpa sa și, concedierea disciplinară. Această soluție se aplică în cazul în care angajatorul a creat salariatului condițiile necesare pentru perfecționarea sa profesională, pe care cel în cauză nu le-a utilizat. Așadar, este necesară o analiză particulară pentru fiecare caz, dacă salariatul avea obligația de a se pregăti/perfecționa profesional. În acest caz, neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligației constituie o abatere disciplinară, care dă dreptul angajatorului, dacă sunt întrunite și celelalte condiții, de a dispune concedierea disciplinară a salariatului, în temeiul art. 61 lit. a) C. mun.

În situația în care în contractul colectiv de muncă de la nivel de unitate se prevede obligația pentru întregul colectiv sau doar pentru o parte a acestuia de a urma cursuri de formare profesională apreciem că dacă salariații în cauză nu își îndeplinesc obligația, angajatorul poate dispune concedierea. Argumentul formal în acest sens este că această obligație ar fi inserată în contractul colectiv de muncă, izvor specific de dreptul muncii. În ceea ce privește ipoteza în care obligația de formare profesională ar rezulta dintr-un act adițional la contractul individual de muncă, chiar dacă la prima vedere s-ar părea că s-ar încălca prevederile art. 38 C. mun., în realitate, suntem de părere că salariatul își poate asuma o astfel de obligație a cărei neîndeplinire ar putea avea ca efect concedierea disciplinară întrucât prin acceptarea obligației contractual, salariatul nu renunța la formele posibile de manifestare a dreptului său, acesta nu este nici diminuat și nici nu se renunța la el.

Concedierea pentru necorespunderea profesională întemeiată pe art. 61 lit. d) C. mun. se referă la lipsa de vinovăție a salariatului ceea ce delimitează acest caz de concedierea disciplinară[2]. Sesizată cu constatarea neconstituționalității dispozițiilor art. 64 C. mun.,

---

muncii. Comentariu pe articole, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *cit. supra*, 2007, p. 195 și urm.; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, p. 133 și urm.

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 441; Ș. Naubauer, *Precizări privind regimul juridic al concedierii în materia formării profesionale reglementate de Codul muncii, loc. cit.*, p. 58; în sens contrar, că salariaților le revine obligația de formare profesională, a se vedea M. Volonciu, în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 195.

[2] În practică s-a reținut că: „necorespunderea profesională reprezintă o împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la obținerea unor performanțe profesionale mai scăzute decât cele pe care, în mod rezonabil, angajatorul este îndrituit a le aștepta de la salariat și presupusa necunoaștere a regulilor specifice unei funcții, meserii sau profesii. De aceea, angajatorul trebuie să probeze fapte obiective sau repetate de natură să evidențieze astfel de carențe profesionale, delimitându-se în acest mod, de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă a obligațiilor de serviciu, situație în care poate interveni cercetarea disciplinară". – C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. civ. nr. 6696/R din 19 noiembrie 2009, www.jurisprudenta.org; C. Ap. Iași, S. litigii de mun. și asig. soc., dec. nr. 162 din 12 februarie 2010 – www.jurisprudenta.org. Pentru o analiză comparativă a concedierii pentru abatere disciplinară cu cea pentru

Curtea Constituțională [1] a reținut că textul criticat instituie măsuri de protecție a salariaților aplicabile în acele situații în care au intervenit factori obiectivi, care împiedică ocuparea în continuare a postului deținut, dar care nu sunt cauzate din culpa salariaților. Curtea Constituțională a expus și următoarele considerente pe care le apreciem relevante pentru clarificarea înțelesului noțiunii de necorespundere profesională: „Astfel, atât împrejurările ce țin de starea de sănătate a salariatului, cât și cele care rezultă din necorespunderea sa profesională, intervenite pe parcursul derulării contractului individual de muncă, cât și cele care sunt urmare a reintegrării în funcția ocupată a unui salariat concediat anterior nelegal sau pentru motive neîntemeiate nu sunt imputabile salariatului. În acest context, trebuie precizat că necorespunderea profesională nu se identifică cu abaterea disciplinară, ci apare fie ca urmare a intrării în vigoare a unor acte normative care impun condiții suplimentare față de cele cerute inițial, la momentul când salariatul a fost angajat, fie ca urmare a lipsei perfecționării profesionale, în condițiile în care legea nu instituie o obligație de perfecționare, fie chiar ca urmare a reducerii capacității de muncă, apărută însă pe parcursul executării contractului de muncă".

Pentru a putea dispune concedierea, angajatorul poate lua în considerare și fapte care au un caracter dual, unele săvârșite fără vinovăție, altele din culpă, precum, poate fi avută în vedere chiar și o singură faptă, care are un caracter mixt. Angajatorul are dreptul de a opta asupra temeiului concedierii, disciplinară sau de necorespundere profesională. În practică, dat fiind procedura disciplinară legală expres prevăzută de Codul muncii și lipsa măsurilor de protecție acordate persoanei concediate, angajatorul alege concedierea disciplinară a salariatului întemeiată pe art. 61 lit. a) din Cod.

Conceptul de „necorespundere profesională" nu exprimă, cum s-ar părea la o primă vedere, doar componentele teoretice ale pregătirii, ci și pe cele practice, precum și aptitudinile salariatului. Analizând textele referitoare la încheierea contractului individual de muncă nu se poate face abstracție de dispozițiile art. 29 alin. (1) și art. 31 alin. (1) C. mun. Astfel, verificarea persoanei care solicită angajarea se face cu privire la aptitudinile profesionale și personale ale acesteia. În principal, angajatorul vizează capacitatea și aptitudinile profesionale ale persoanei care solicită angajarea, însă în funcție de specificul locului de muncă angajatorul poate solicita îndeplinirea și altor criterii. Astfel, apreciem că trebuie să existe o simetrie a condițiilor avute în vedere de angajator la încheierea contractului și la concedierea acestuia pentru necorespundere profesională. Ca urmare, prin necorespunderea profesională trebuie să se înțeleagă fie lipsa pregătirii profesionale salariatului, fie pierderea aptitudinilor acestuia sau chiar, ambele[2]. Evident, necorespunderea salariatului intervine pe durata executării contractului individual de muncă, în sensul că, deși salariatul a corespuns inițial cerințelor profesionale și personale pentru postul pe care îl ocupă, în fapt el nu mai corespunde. Necorespunderea profesională poate fi determinată:

- fie de modificări legislative care impun alte condiții de studii, diferite de cele anterioare, pe care salariatul nu le mai întrunește (spre exemplu, impunerea unor condiții de studii

necorespundere profesională, a se vedea C.-A. Moarcăș Costea, A.-M. Vlăsceanu, *Dreptul individual al muncii. Analize teoretice și studii de caz*, *loc. cit.*, pp. 275-279.

[1] Publicată în M. Of. nr. 727 din 1 noiembrie 2010.

[2] A se vedea M. Volonciu, *op. cit.*, vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *cit. supra*, p. 150.

superioare celor pe care le deține salariatul; instituirea condiției avizului/atestatului/autorizației pentru exercitarea atribuțiilor unui anumit post);

- fie salariatul nu mai poate să își îndeplinească corespunzător atribuțiile de serviciu din motive independente de voința sa (scăderea biologică a capacității de a munci) sau datorită nepregătirii profesionale.

Se impune a fi menționat faptul că nu poate fi vorba de o pierdere a încrederii angajatorului în persoana salariatului[1]. Eventuala pierdere a încrederii poate să fie urmarea unor fapte săvârșite de salariat, cu vinovăție sau fără vinovăție.

În aprecierea corespunderii/necorespunderii profesionale a salariatului un rol aparte îl are fișa postului[2], care reprezintă o concretizare a obiectului contractului individual de muncă.

Aprecierea necorespunderii profesionale a salariatului prin prisma atribuțiilor și abilităților care țin de comportamentul la locul de muncă, stabilite în fișa postului este necesar a fi analizată și în legătură cu obiectivele de performanță profesională individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora. În temeiul art. 40 alin. (1) lit. f) C. mun., angajatorul are prerogativa exclusivă de a stabili obiectivele de performanță individuală.

În ceea ce privește obiectivele de performanță individuală în literatura de specialitate au fost formulate mai multe opinii. Într-un punct de vedere s-a susținut că obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a acestora trebuie stabilite prin acordul părților întrucât acestea constituie „rezultanta firească a atribuțiilor postului" și trebuie incluse în fișa postului, care se întocmește prin acordul părților[3]. În continuare, se susține că fiind stabilite unilateral de angajator, obiectivele de performanță ar putea fi modificate oricând, unilateral, pe parcursul executării contractului, prerogativă care apare a fi nefirească și în discordanță cu alte prevederi ale Codului muncii. Ca urmare, salariatul ar putea fi considerat necorespunzător postului în care este încadrat numai în caz de nerespectare sau neîndeplinire a obiectivelor de performanță fixate prin acordul părților, necorespundere care poate atrage concedierea celui în cauză în temeiul art. 61 lit. d) C. mun.

Conform unei alte opinii, obiectivele de performanță individuală constă tocmai în norma de muncă pe care salariatul trebuie să o realizeze într-o unitate de timp. Se arată că, excepțional, acestea pot fi superioare normei de muncă, atunci când condițiile tehnice, organizatorice etc. permit aceasta[4].

În sfârșit, s-a formulat punctul de vedere potrivit căruia obiectivele de performanță individuală pot fi stabilite unilateral de către angajator și vizează „prin excelență, componenta calitativă a muncii, obținerea de rezultate superioare"[5]. Ne raliem acestui punct de vedere, cu privire la care formulăm următoarele precizări[6]:

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 444.

[2] A se vedea A.G. Uluitu, *Fișa postului*, în RRDM nr. 4/2012, pp. 16-22.

[3] Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii – Legea nr. 53/2003 (II)*, în Dreptul nr. 7/2011, pp. 26-27.

[4] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 470.

[5] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 321.

[6] M. Gheorghe, *Precizări cu privire la noțiunea de necorespundere profesională în sensul art. 61 lit. d din Codul muncii*, în vol. „Perspectives of Business Law Journal", volume 3, Issue 1, 2014, p. 276-283.

- fiind un drept recunoscut angajatorului [art. 40 alin. (1) lit. f) C. mun.], acesta poate stabili obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării lor unilateral. Angajatorul are posibilitatea de a renunța la acest drept recunoscute legal întrucât restricția cuprinsă la art. 38 din Cod se referă doar la salariați. Ca urmare, angajatorul poate să nu stabilească obiective de performanță individuală sau să le stabilească cu acordul salariatului.

- stabilirea obiectivelor de performanță individuală se face de către angajator numai cu luarea în considerare a atribuțiilor specifice din fișa postului, a capacității profesionale și a aptitudinilor fiecărui salariat[1]. Întrucât Codul muncii nu face nicio referire cu privire la sfera/categoriile de salariați pentru care se pot stabili obiective de performanță, apare drept rațională interpretarea conform căreia nu tuturor salariaților li se pot stabili obiective de performanță sau nu este concludent să li se stabilească astfel de obiective. Este cazul persoanelor cu handicap, a muncitorilor necalificați sau a salariaților aflați în perioadă de probă ori de stagiu. Prin urmare, pentru salariații față de care angajatorul a stabilit obiective individuale de performanță, angajatorul poate lua în considerare măsura în care acestea au fost îndeplinite, pentru a lua decizia concedierii pentru necorespundere profesională.

- obiectivele de performanță individuală au ca temei îndeplinirea atribuțiilor/sarcinilor de serviciu din fișa postului de către salariatul titular al postului respectiv. Astfel, dacă fișa postului are un caracter abstract, care nu ține cont de persoana celui care ocupă postul respectiv, obiectivele de performanță individuală au un caracter subiectiv, vizează persoana salariatului[2]. Obiectivele de performanță individuală vizează, de regulă, latura calitativă a muncii salariatului, nu pe cea cantitativă[3].

În aprecierea necorespunderii profesionale a salariatului, în jurisprudență s-a reținut că angajatorul trebuie să constate că elementele, obiective sau subiective, care justifică necorespunderea profesională a salariatului trebuie să aibă un caracter de repetabilitate, nefiind suficient să se rețină o greșeală accidentală a salariatului[4]. Având în vedere faptul că textul legal nu distinge, apreciem că în mod excepțional, angajatorul poate avea în vedere și doar o singură faptă care vădește incapacitatea profesională a salariatului de a face față atribuțiilor.

În contextul dispozițiilor Codului de procedură penală privind măsura preventivă a controlului judiciar (art. 211-215 C. pr. pen.) și a controlului judiciar pe cauțiune (art. 216-217 C. pr. pen.), suntem de părere că necorespunderea profesională a salariatului dobândește și un alt conținut decât cel existent până în prezent[5]. În ipoteza în care organul judiciar care a dispus măsura controlului judiciar impune, în temeiul art. 215 alin. (2) lit. e) C. pr. pen., obligația inculpatului-salariat ca, pe timpul acestei măsuri, să nu exercite profesia, meseria sau să nu desfășoare activitatea în exercitarea căreia a săvârșit fapta, angajatorul poate dispune concedierea pentru necorespundere profesională. Aceeași

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 321.

[2] A.G. Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în CJ nr. 2/2012, p. 95.

[3] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 321.

[4] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 768; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 444.

[5] M. Gheorghe, *Precizări cu privire la noțiunea de necorespundere profesională în sensul art. 61 lit. d) din Codul muncii*, *cit. supra*, p. 276-283.

obligație poate fi impusă, în temeiul art. 217 alin. (3) C. pr. pen., și inculpatului față de care, în cursul urmăririi penale, procurorul a dispus măsura controlului judiciar pe cauțiune. În concluzie, față de salariatul, inculpat, aflat într-una dintre cele două măsuri preventive și căruia i s-a impus obligația mai sus-menționată, considerăm că angajatorul poate dispune concedierea pentru necorespundere profesională.

Raportând această ipoteză de concediere la Convenția OIM nr. 158/1982, care prevede că un salariat nu poate fi concediat pentru necorespundere profesională dacă angajatorul nu i-a dat instrucțiuni precise de lucru și nu l-a avertizat, în scris, referitor la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, constatăm că dispozițiile interne nu sunt concordante cu dispozițiile Convenției. În consecință, în vederea ratificării Convenției, s-ar impune *de lege ferenda* modificarea legislației astfel încât să se prevadă că, în absența unor instrucțiuni de lucru adecvate primite de la angajator și a unui avertisment în scris din partea acestuia referitor la îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor de lucru, precum și a acordării unui termen rezonabil în care lucrătorul în cauză să își poată îmbunătăți prestația, salariatul nu ar putea fi concediat pentru necorespundere profesională.

11.4.4.5. Procedura de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului

A) Codul muncii prevede *proceduri obligatorii* în vederea concedierii salariatului pentru motive care țin de persoana sa[1].

1. Cercetarea disciplinară prealabilă a faptelor săvârșite de salariat este obligatorie în cazul concedierii disciplinare dispuse de angajator pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii.

---

[1] În Franța, reglementările actuale privind procedura de concediere prezintă deosebiri față de procedurile prevăzute în legislația muncii din România. În prezent, toate cazurile de concediere pentru motiv personal trebuie să urmeze aceeași procedură, cu unele particularități de la caz la caz. Procedura de concediere se desfășoară după următoarele etape: 1. convocarea și audierea salariatului. Art. L. 1232-2 C. mun. fr. prevede că angajatorul care intenționează să concedieze un salariat trebuie să îl convoace pe acesta pentru informare, înainte de luarea deciziei. Convocarea se face prin scrisoare predată personal salariatului sau transmisă recomandat, în care se indică motivul convocării. Convocarea se face după cel puțin 5 zile de la data la care salariatul a primit scrisoarea. 2. Comunicarea notificării de concediere – art. L. 1232-6 C. mun. fr.; notificarea nu poate fi transmisă decât după două zile de la data la care a avut loc convocarea salariatului. 3. Stabilirea precisă a motivelor de concediere se poate face prin notificarea de concediere sau printr-o scrisoare distinctă. Angajatorul poate reține mai multe motive de concediere care țin de persoana salariatului. Lipsa motivelor sau prevederea neclară a acestora echivalează cu absența cauzei reale și serioase de concediere.

Art. L. 1235-2 C. mun. fr. prevede două tipuri de sancțiuni care pot interveni în cazul în care angajatorul nu respectă procedura de concediere: 1. Instanța de judecată sesizată poate să impună angajatorului să efectueze procedura legală; 2. Instanța obligă angajatorul să plătească salariatului o indemnizație, care nu poate fi mai mare decât un salariu. Cu toate acestea, în mai multe cauze, Curtea de Casație franceză a decis că instanța de fond nu este obligată să impună angajatorului reluarea procedurii de concediere, în multe cauze acordându-se doar indemnizația. Pentru a se putea aplica sancțiunile prevăzute mai sus, trebuie îndeplinite următoarele condiții: salariatul concediat să aibă cel puțin 2 ani vechime în unitate (art. L. 1235-5); unitatea trebuie să aibă cel puțin 11 salariați; concedierea trebuie să aibă o cauză reală și serioasă (în cazul în care concedierea nu are o cauză reală și serioasă, instanța sancționează nerespectarea condițiilor de fond, care le absorb neregularitățile de formă). În cazul în care salariatul concediat cu nerespectarea procedurii are mai puțin de 2 ani vechime în unitate sau unitatea are mai puțin de 11 salariați, art. L. 1235-5 prevede că acesta poate beneficia de o indemnizație calculată în raport cu prejudiciul produs, în cazul în care concedierea a avut caracter abuziv. – G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 467-478.

Potrivit art. 63 alin. (1) coroborat cu art. 251 alin. (1) din Cod, cercetarea disciplinară prealabilă este obligatorie sub sancțiunea nulității absolute a deciziei de concediere.

Cercetarea disciplinară prealabilă se desfășoară potrivit regulilor înscrise în art. 251 alin. (2) și alin. (4) C. mun. Salariatul trebuie convocat în scris de persoana împuternicită de angajator să efectueze procedura de cercetare, precizându-se obiectul, data, ora și locul. În cursul cercetării, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare. La cererea sa, salariatul poate fi asistat de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Măsura concedierii disciplinare este luată dacă se constată că faptele săvârșite constituie abateri disciplinare care prezintă caracterul unor tulburări grave a ordinii interne a angajatorului, menținerea raportului juridic de muncă fiind imposibilă.

2. Evaluarea profesională prealabilă a salariatului este obligatorie în cazul concedierii pentru necorespundere profesională. Art. 63 alin. (2) din Cod prevede că evaluarea prealabilă a salariatului se face potrivit procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Spre deosebire de reglementarea anterioară (în care procedura de evaluare profesională trebuia stabilită în contractul colectiv de muncă), în prezent, legiuitorul stabilește posibilitatea stabilirii criteriilor alternativ în cele două izvoare specifice ale relațiilor de muncă[1]. Cu toate acestea, în temeiul art. 242 lit. i) C. mun., criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților sunt incluse în mod obligatoriu în regulamentul intern al unității. Regulamentul intern reprezintă o concretizare a prerogativei angajatorului de a stabili reguli de desfășurare a activității în unitate. Evident, angajatorul poate renunța oricând la dreptul său și să negocieze această procedură în contractul colectiv de muncă.

Criteriile de evaluare profesională înscrise în regulamentul intern pot avea un caracter general – aplicabile tuturor salariaților – sau parțial – aplicabile numai pentru anumite categorii de salariați[2]. În concretizarea obligației de informare, în temeiul art. 17 alin. (3) lit. e) și alin. (5) din Cod, criteriile se comunică persoanei selectate în vederea angajării și, ulterior, dacă se modifică, este necesar acordul salariatului prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă.

Procedura de evaluare profesională stabilită de angajator, cu acordul sau consultarea sindicatului sau reprezentanților salariaților, ar trebui să cuprindă cel puțin periodicitatea evaluării, persoana/persoanele împuternicite să evalueze salariații, modalitatea de evaluare.

Evaluarea realizată de angajator pe baza altor criterii sau altei proceduri decât cele prevăzute în regulamentul intern sau în absența consacrării unor astfel de criterii are ca efect invalidarea evaluării de către instanța de judecată și, în consecință, anularea deciziei de concediere.

Criteriile și procedura de evaluare profesională nu trebuie confundată cu obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a acestora. Acestea din urmă reprezintă un

---

[1] Această soluție a legiuitorului a fost apreciată în literatura juridică ca fiind o modalitate de „șubrezire" a rolului contractului colectiv de muncă în structura conținutului obligațional al raportului juridic de muncă. Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, cit. supra*, 2012, p. 61.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 60.

atribut exclusiv al angajatorului care le stabileşte şi le comunică unilateral salariatului[1], în temeiul art. 40 alin. (1) lit. f) din Cod. Nerealizarea obiectivelor de performanţă individuală de către salariat nu dă dreptul angajatorului de a dispune concedierea salariatului pe motiv de necorespundere profesională sau pe motiv disciplinar. Şi în această ipoteză, este obligatorie parcurgerea etapelor prealabile obligatorii, după caz, de evaluare profesională sau de cercetare disciplinară.

O altă problemă ridicată în practică a fost aceea dacă pentru a dispune concedierea pentru necorespundere profesională este suficient rezultatul nesatisfăcător al îndeplinirii atribuţiilor de serviciu de către salariat obţinut la evaluarea periodică (trimestrială, semestrială, anuală), desfăşurată potrivit criteriilor şi procedurilor de evaluare profesională a salariaţilor stabilite prin regulamentul intern [art. 242 lit. i) C. mun.] sau este necesară o evaluare distinctă a salariatului[2].

Din interpretarea coroborată a dispoziţiilor art. 62 alin. (1) [„În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii" (s.n.)] cu art. 63 alin. (2) C. mun. [„Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului ..." (s.n.)] ne raliem opiniei[3] potrivit căreia este necesară o evaluare profesională specifică desfăşurată cu scopul identificării cauzei de concediere, a necorespunderii profesionale. Argumentul este unul legal, art. 63 alin. (2) fiind un text *pro causa*, evaluarea profesională fiind o condiţie obligatorie a concedierii pentru necorespundere profesională[4].

În temeiul textelor legale actuale, evaluarea profesională trebuie să fie una distinctă pentru concedierea pentru necorespundere profesională. Considerăm că, în anumite situaţii, caracterul *pro causa* al evaluării profesionale este discutabil. Astfel, dacă, în măsura în care angajatorul a desfăşurat o evaluare profesională periodică sau ad-hoc şi din probele cuprinzătoare se constată necorespunderea totală a salariatului respectiv apreciem că ar trebui să se admită concedierea în temeiul art. 61 lit. d). În acest context, credem că pentru această concediere ar putea fi vorba fie de o evaluare profesională *pro causa*, fie de una rezultată în contextul unei evaluări cu titlu general care a avut ca urmare constatarea necorespunderii totale a salariatului sub aspect profesional.

3. Decizia organului competent de expertiză medicală este obligatorie în cazul concedierii salariatului pentru motive medicale. Aşa cum legea dispune, organul de expertiză medicală trebuie să constate inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului pentru exercitarea atribuţiilor de serviciu.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 320-322.

[2] C. Ap. Braşov, S. civ. şi pentru cauze cu min. şi de fam., de confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 359 din 31 martie 2009.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 443.

[4] S-a reţinut faptul că: „simpla trimitere la dispoziţiile art. 61 lit. d) C. mun. ca temei de drept al desfacerii contractului de muncă pentru necorespundere profesională, nu este de natură a stabili cauza determinantă a concedierii din moment ce în situaţia de fapt invocată de intimată se fac referiri şi la aspecte de natură disciplinară...". – C. Ap. Ploieşti, S. confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 52/2008, www.jurisprdenta.org; C. Ap. Iaşi, S. litigii de mun. şi asig. soc., dec. nr. 150 din 9 februarie 2010 – www.jurisprudenta.org

B) Oferirea unui loc de muncă în unitate

Potrivit art. 64 alin. (1) C. mun., în cazul în care concedierea se dispune pentru motive de inaptitudine fizică şi/sau psihică [art. 61 lit. (c) din Cod] ori pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. (d) din Cod], angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Această obligaţie reprezintă o măsură de protecţie a salariatului, impusă cu scopul de a evita concedierea, calificată în literatura juridică drept o obligaţie de diligenţă, iar nu de rezultat[1].

În ceea ce priveşte concedierea pentru necorespundere profesională, este de remarcat faptul că legiuitorul prevede obligaţia angajatorului de a oferi un loc de muncă vacant compatibil cu pregătirea profesională, iar nu cu aptitudinile sale profesionale.

În situaţia în care angajatorul nu dispune de asemenea locuri de muncă vacante, acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă constatate de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluţiile propuse de agenţie.

Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit. În situaţia în care salariatul optează pentru ocuparea locului de muncă propus de salariat, acesta nu va fi supus niciunei forme de verificare (concurs, examen, perioadă de probă) întrucât *de lege lata* se are în vedere dreptul salariatului de a i se acorda locul de muncă vacant[2].

În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul de 3 zile lucrătoare sau refuză postul oferit, precum şi dacă angajatorul nu are locuri de muncă disponibile, după notificarea agenţiei, se poate dispune concedierea salariatului.

Dimpotrivă, dacă există un post vacant corespunzător şi angajatorul nu îi propune salariatului ocuparea acestuia, în locul concedierii, instanţa de judecată poate declara nelegală decizia de concediere.

C) Acordarea preavizului

a) Salariaţii concediaţi pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică [art. 61 lit. (c) din Cod] şi pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. d) din Cod] beneficiază de un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare [art. 75 alin. (1) din Cod].

Ca excepţie, persoanele cu handicap concediate pentru motive neimputabile lor beneficiază, potrivit art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, de un preaviz de minimum 30 de zile lucrătoare.

Pe durata termenului de preaviz, contractul individual de muncă produce efecte astfel încât părţile trebuie să îşi îndeplinească în mod corespunzător drepturile şi obligaţiile contractuale.

În cazul în care, în perioada de preaviz, intervine o cauză de suspendare a contractului individual de muncă, termenul de preaviz se suspendă în mod corespunzător.

---

[1] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective*, *loc. cit.*, p. 229.

[2] *Ibidem*, p. 234.

De lege lata, se are în vedere „dreptul la un preaviz" astfel încât salariatul nu poate renunța la acesta întrucât ar încălca art. 38 din Cod.

În cazul în care angajatorul nu acordă preavizul minim, persoana concediată poate formula acțiune în răspundere patrimonială pentru acoperirea prejudiciului produs, respectiv despăgubiri egale cu salariul cuvenit pentru perioada de preaviz.

b) Nu beneficiază de perioadă de preaviz persoanele care se află în perioadă de probă [art. 75 alin. (2) din Cod]. Această prevedere este concordantă cu norma cuprinsă în art. 31 alin. (3) din Cod, în cazul acestor salariați, încetarea contractului intervenind fără a fi necesară motivarea și fără preaviz. Motivul exceptării acestor persoane de la acordarea preavizului constă în faptul că perioada de probă este o clauză de dezicere consacrată legal.

În cazul concedierii în cazul arestului preventiv, întrucât salariatul este arestat, nu se acordă preaviz, rațiunea lui neexistând[1].

Concomitent, de dreptul la preaviz nu beneficiază nici salariatul concediat disciplinar având în vedere că acesta este caz imputabil.

D) Acordarea unor compensații

Concedierea salariatului, fără culpa sa, antrenează plata unor compensații. Conform art. 64 alin. (5) C. mun., în cazul concedierii pentru motive medicale (inaptitudinea fizică și/sau psihică), salariatul beneficiază de o compensație în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

11.4.5. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 65 C. mun. prevede:

- alin. (1): „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat dintr-unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia";
- alin. (2): „Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă".

Raportat la numărul salariaților concediați și la procedura de concediere, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului îmbracă două forme:

- concedierea individuală;
- concedierea colectivă.

În orice caz, concedierea exclude culpa salariatului.

11.4.5.1. Concedierea individuală

Concedierea individuală este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana sa. Referitor la art. 65 alin. (1), Curtea Constituțională[2] a reținut că textul „nu permite încetarea contractului individual de muncă prin voința unilaterală a angajatorului pentru motive invocate arbitrar sau în mod abuziv, astfel încât prin asemenea măsuri să poată fi îngrădit exercițiul dreptului la muncă".

---

[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *Curs de dreptul muncii, loc. cit.,* p. 132.

[2] Decizia nr. 417/2007 publicată în M. Of. nr. 346 din 22 mai 2007.

Condițiile care trebuie întrunite pentru concediere rezultă din alin. (2) al art. 65, respectiv:

a) desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă;

b) desființarea locului de muncă să fie determinată de o cauză reală și serioasă[1].

În ceea ce privește prima condiție, prin desființarea locului de muncă se înțelege înlăturarea postului/locului de muncă din structura angajatorului, din statul de funcții, din organigrama unității. Desființarea locului de muncă trebuie să fie definitivă.

Suspendarea temporară a ocupării postului, schimbarea titularului postului sau înlăturarea doar scriptică a postului, înființarea unui post cu atribuții similare sau asemănătoare, reînființarea postului după o anumită perioadă de timp sau transformarea prostului existent pe durată nedeterminată în post pe durată determinată[2] nu echivalează cu o desființare efectivă a postului[3].

Desființarea postului poate să fie atât definitivă, cât și temporară sub condiția bunei-credințe (deoarece textul legal nu distinge).

Pentru a constata dacă desființarea locului de muncă a fost efectivă este necesar a se compara statul de funcții sau organigrama unității existente la data concedierii salariatului cu cele întocmite de angajator pentru perioada următoare concedierii acestuia. Dacă asemenea acte sunt întocmite, ele trebuie depuse de către angajator. În practică, problemele apar atunci când nu există atare documente. Întrucât legiuitorul nu a instituit o obligație în sarcina angajatorului din sectorul privat de a funcționa pe baza unei organigrame sau a unor state de funcțiuni, în practică s-a decis că, simpla absență a acestor documente nu conduce la invalidarea concedierii, dar probatoriul este mai dificil de făcut[4].

Legiuitorul prevede alături de cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă și pe aceea de a fi justificată de o cauză reală și serioasă, respectiv de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate, care să impună această măsură. Legiuitorul nu definește cauza reală și serioasă, revenind practicii judecătorești sarcina de a stabili, de la caz la caz, dacă există sau nu o astfel de cauză[5].

---

[1] Pentru analiza amănunțită a se vedea: I.T. Ștefănescu, *Din nou despre cauza reală și serioasă în cazul concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65 din Codul muncii)*, în Dreptul nr. 1/2015; B. Vartolomei, *Considerații referitoare la cauza reală și serioasă în cazul concedierii din motive ce nu țin de persoana salariatului,* în Dreptul nr. 5/2014, p. 231; B. Vartolomei, *Cauza reală și serioasă (în cazul concedierii)*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 40-41.

[2] Nu se poate pune semnul egalității între transformarea unui loc de muncă pe durată nedeterminată în loc de muncă pe durată determinată – operațiune posibilă – și desființarea efectivă a locului de muncă respectiv. Transformarea în sine, poate avea loc, dar salariatul care îl ocupă nu poate fi concediat conform art. 65; este legal – dacă cel în cauză este de acord – să i se continue contractul de muncă până la împlinirea termenului respectiv.

[3] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, p. 139.

[4] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 3335/R din 13 mai 2009, publicată în L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă,* Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 118.

[5] Ca și în Codul român al muncii, nici Codul muncii francez nu cuprinde o definiție a cauzei reale și serioase, chiar dacă rolul ei este esențial pentru exercitarea dreptului la concediere de către angajator. Art. L. 1232-1 și L. 1233-2 prevăd cerința existenței unei cauze reale și serioase pentru oricare modalitate de concediere. Din jurisprudența franceză, în doctrină s-a reținut că o cauză este reală dacă are un caracter obiectiv, ceea ce exclude prejudecățile și suspiciunile angajatorului; dacă există, respectiv motivele au fost reale; dacă are un caracter exact. Cauza este considerată serioasă dacă are o anumită gravitate care nu mai permite continuarea, fără daune pentru angajator, a muncii de către salariat. Pentru aprecierea cauzei serioase, în practică s-a decis că se poate analiza și comportamentul salariatului care ar putea constitui un impediment pentru buna funcționare a unității; în principiu,

Cauza reală este îndeplinită dacă desființarea a avut un caracter obiectiv, independentă de factori subiectivi[1]. Fără a mai fi reglementate expres, motivele principale care pot determina desființarea locului de muncă sunt: dificultățile economice[2], transformările tehnologice și reorganizarea activității. Având în vedere că suntem în prezența unor împrejurări obiective care determină desființarea postului, concedierea nu poate fi imputată nici angajatorului.

---

comportamentul salariatului în viața sa personală nu poate constitui un motiv de concediere. Caracterul real și serios al concedierii se apreciază la data adoptării deciziei de concediere de către angajator. Sarcina probei cauzei reale și serioase nu se confundă cu sarcina probei concedierii. Spre exemplu, dacă un salariat pretinde a fost concediat și solicită acordarea drepturilor de concediere, acesta trebuie să dovedească faptul că încetarea contractului de muncă a fost determinată de o concediere. Dimpotrivă, dacă salariatul invocă faptul că angajatorul nu a avut o cauză reală la concediere, sarcina probei nu mai revine salariatului, ci angajatorului.

În cazul în care lipsește cauza reală și serioasă la concediere, art. L. 1235-3 și art. L. 1235-4 C. mun. fr. prevăd trei sancțiuni; în realitate, nu sunt pronunțate cumulativ toate. 1. Reintegrarea. Instanța poate să dispună reintegrarea salariatului în funcția deținută anterior și menținerea tuturor drepturilor. Această consecință este tot mai rar aplicată în practică întrucât atât salariatul, cât și angajatorul pot refuza reintegrarea. 2. În cazul în care salariatul nu a fost reintegrat în funcția deținută, acesta are dreptul la plata unei indemnizații care nu poate fi mai mică decât suma salariilor obținute de salariat în ultimele 6 luni înainte de concediere – art. L. 1235-3. Alături de această indemnizație, angajatorul poate fi obligat și la plata de daune-interese, dacă se dovedește caracterul abuziv al concedierii. 3. Obligația angajatorului de a restitui indemnizația de șomaj pe care a plătit-o salariatului concediat – art. L. 1235-4.

A se vedea: B. Lordy-Pelissier, J. Pelissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 31ème éd., *cit. supra*, 2011, pp. 127-131; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 479-494.

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 449.

[2] Este relevant de subliniat că în dreptul muncii francez este reglementat distinct un caz de concediere a salariatului pentru motiv economic. Concedierea pentru motiv economic poate avea caracter individual sau colectiv, pentru fiecare ipoteză Codul muncii francez reglementând o procedură specifică de urmat. Art. L. 1233-3 C. mun. fr. definește concedierea pentru motiv economic ca fiind o concediere dispusă de angajator față de un salariat sau mai mulți salariați pentru motive care nu au legătură cu persoana salariatului care decurge din suspendarea sau transformarea locului de muncă sau dintr-o modificare a unui element esențial al contractului refuzată de salariat, urmată de dificultăți economice sau schimbări tehnologice. Ca urmare, motivul economic implică, potrivit reglementării legale din Franța, o suspendare a locului de muncă ocupat de salariat, o transformare a acestuia sau modificarea, refuzată de salariat, a unui element esențial al contractului său de muncă. Existența cauzei reale și serioase trebuie dovedită și în acest caz. În cazul concedierii individuale pentru motiv economic, procedura de urmat prevăzută de Codul muncii francez este asemănătoare celei din legislația română în materia concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului și trebuie să urmeze următoarele etape: 1. informarea salariatului, etapă în care angajatorul trebuie să îi aducă la cunoștință salariatului avantajele încheierii unui contract de securitate profesională și ale unei perioade de recalificare profesionale sau de mobilitate. 2. Obligația de recalificare constituie cea mai importantă obligație impusă angajatorului (art. L. 1233-4 C. mun. fr.); atrage atenția obligația angajatorului de a oferi un alt loc de muncă salariatului nu doar în cadrul unității, ci și în cadrul grupului de unități din care face parte; mai mult, dacă există locuri de muncă vacante, dar pe care salariatul nu le poate ocupa întrucât nu are competență profesională, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului calificarea profesională necesară pentru postul respectiv; 3. Notificarea salariatului într-un termen care nu poate fi mai mic de 7 zile de la data la care a fost informat salariatul – art. L. 1233-15 C. mun. fr.; propunerea încheierii unor convenții specifice (contract de securitate profesională; concediu de recalificare; concediu de mobilitate; nu în ultimul rând, salariații concediați pentru motiv economic au dreptul de a fi reîncadrați în termen de 1 an de la data concedierii, obligația există indiferent dacă fostul salariat s-a angajat la un alt angajator și se referă la toate locurile de muncă vacante care sunt compatibile cu pregătirea profesională a fostului salariat.

A se vedea: D. Baugard, *La qualification de motif économique,* în „Revue de droit du travail" 2009, pp. 510-514; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 518-529.

Cauza serioasă este îndeplinită dacă desființarea locului de muncă are la bază necesități evidente pentru îmbunătățirea activității angajatorului. Motivul concedierii trebuie să aibă o anumită importanță pentru angajator, determinată de faptul că menținerea contractului individual de muncă i-ar produce efecte negative asupra activității, constând fie în pagube, fie în imposibilitatea/încetinirea progresului financiar. Pentru a fi serioasă, cauza trebuie să fie temeinică, să aibă caracter grav, de natură să convingă că ar putea avea urmări nocive pentru angajator[1]. Cauza este serioasă dacă dificultățile economice, modificările tehnologice, reorganizarea activității impun ca măsură necesară, sau ca una dintre măsurile necesare, desființarea locului de muncă.

În practică s-a ridicat problema dacă externalizarea unei anumite activități a angajatorului poate constitui o cauză de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului (individuală sau colectivă, după caz), potrivit art. 65 C. mun. În fond, externalizarea unui serviciu/a unei activități a angajatorului constituie o decizie unilaterală a angajatorului ce ține managementul afacerii sale. În cazul în care externalizarea se realizează cu transferul personalului nu se pune în discuție instituția concedierii. În schimb, dacă externalizarea se produce fără transferul personalului aferent de la primul angajator la cel de-al doilea, sau fără redistribuirea celor afectați în cadrul aceluiași angajator, posturile se desființează (total sau parțial). Într-un astfel de caz, trebuie apreciat asupra cauzei desființării posturilor care este:

- reală întrucât există ca atare producându-se efectiv o externalizare a activității;
- serioasă deoarece, fără dubiu, renunțarea (totală sau parțială) la o anumită activitate antrenează drept consecință desființarea unor posturi (totală sau parțială) și reducerea, pe această cale, a cheltuielilor.

În concluzie, externalizarea activității poate fundamenta o concediere în temeiul art. 65 C. mun.

În practica judiciară s-a reținut că desființarea locului de muncă ocupat de salariat are un caracter efectiv, real și serios dacă rezultă din: programul de restructurare și reorganizare a societății; proiectul de concediere individual/colectivă; tabelul nominal al personalului disponibilizat, organigramele și statele de funcții ale unității, anterioare și ulterioare concedierii[2].

Cu privire la art. 65 alin. (2) C. mun. a fost ridicată excepția de neconstituționalitate, susținându-se că această dispoziție (care prevede că desființarea locului de muncă, atunci când reprezintă temei al desfacerii contractului individual de muncă, trebuie să aibă o cauză reală și serioasă) sunt contrare dispozițiilor art. 135 alin. (1) și (2) și art. 136 alin. (5) din Constituție, realizând o ingerință nepermisă a judiciarului în actul de management al întreprinderii ori al societății comerciale, care este o proprietate privată. Prin Decizia nr. 23/2013[3] prin care a fost respinsă, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 65 alin. (2) C. mun., Curtea Constituțională a subliniat că:

- stabilirea celor două condiții are ca scop stabilirea unui echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de

---

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 448.

[2] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 1676/LM/2004, publicată în RRDM nr. 2/2005, pp. 138-139.

[3] Publicată în M. Of. nr. 122 din 5 martie 2013.

a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun şi nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului;

- prin impunerea unei cauze reale şi serioase la desființarea locului de muncă, legiuitorul nu a urmărit limitarea libertății angajatorului de a dispune cu privire la modul de administrare a activității economice, ci, din contră, prin această normă a asigurat posibilitatea manifestării acesteia în funcție de factorii obiectivi care o influențează, excluzând doar o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului față de salariat;

- aceste garanții trebuie supuse controlului instanțelor judecătoreşti, care pot cere administrarea de probe în vederea evidențierii existenței cauzei reale şi serioase care a determinat desființarea locului de muncă.

În acest context, în prezent, pe lângă problema verificării legalității, se pune tot mai mult şi cea a oportunității desființării locului de muncă. Ca regulă, angajatorul este cel care are prerogativa de a-şi organiza activitatea, în general, cu scopul obținerii de profit [art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun.]. Angajatorul este cel care poate lua hotărârea de a desființa locul de muncă datorită dificultăților economice, al transformărilor tehnologice sau al reorganizării manageriale. Ne raliem opiniei potrivit căreia acest drept nu poate fi exercitat discreționar şi ca urmare, poate fi cenzurat de instanța de judecată[1].

Cu titlu exemplificativ, prezentăm câteva soluții pronunțate de instanțele judecătoreşti.

Desființarea locului de muncă, în temeiul art. 65 C. mun., trebuie să aibă un caracter real, efectiv şi serios. Aceste aprecieri presupun următoarele:

- locul de muncă în cauză trebuie să fie suprimat din structura angajatorului;

- trebuie să existe dificultăți reale de menținere a postului din punct de vedere economic ori să fi fost atins scopul pentru care a fost creată funcția în cauză;

- să fie imposibilă menținerea postului fără pagube pentru angajator. (*C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. civ. nr. 5961/R din 5 octombrie 2011,* selecție şi prelucrare de jud. Petrică Arbănaş, în RRDM nr. 1/2012).

Desființarea locului de muncă este efectivă dacă nu este fictivă şi este reală dacă are caracter obiectiv. Dispozițiile art. 65 C. mun. nu limitează cazurile de concediere la motive determinate de dificultăți economice; esențial este că desființarea locului de muncă să corespundă unei nevoi a angajatorului, cu precizarea că instanța nu este chemată să cenzureze oportunitatea desființării locului de muncă, ci doar legalitatea şi temeinicia măsurii. Aşadar, concedierea în temeiul acestui text legal poate fi determinată de schimbarea politicii de expansiune a angajatorului, nefiind necesară demonstrarea unei situații economice dificile. (*C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 1723/R din 14 aprilie 2010,* selecție şi prelucrare de jud. Petrică Arbănaş, în RRDM nr. 5/2010).

Desființarea postului nu a fost efectivă în ipoteza în care la data emiterii deciziei de concediere nu exista încă noul stat de funcții, care a fost trimis abia ulterior conducerii spre avizare. (*C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. civ. nr. 4996/R din 9 septembrie 2011,* rezumată de jud. Petrică Arbănaş, în RRDM nr. 7/2011).

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Din nou despre cauza reală şi serioasă în cazul concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65 din Codul muncii)*, în Dreptul nr. 1/2015, *cit. supra.*

Precizăm că în practica judecătorească se merge, în continuare, de regulă, pe analiza exclusivă a legalității concedierii.

Nu putem vorbi despre existența unei cauze reale și serioase a concedierii în ipoteza în care deși se susține prin decizia de concediere că s-a urmărit micșorarea costurilor cu salariile, în realitate s-a dovedit ca acestea au crescut în perioada de timp ce cuprinde și data concedierii. Ca argument în același sens trebuie adăugat și faptul că anterior emiterii deciziei de concediere, întemeiate pe dispozițiile art. 65 C. mun., angajatorul a demarat o procedură disciplinară împotriva contestatorului, procedură nefinalizată însă cu o decizie de sancționare disciplinară. În sfârșit, în același sens pledează și împrejurarea că singura persoana care a suportat pretinsele efecte ale reorganizării este contestatorul; nicio altă măsură de reorganizare sau restructurare nu a fost luată pentru eficientizarea activității în cadrul societății angajatoare. (*C. Ap. București, S. a VII-a civ. și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 4429/R din 5 iulie 2012,* selecție și prelucrare de jud. Petrică Arbănaș, în RRDM nr. 6/2012).

O problemă recentă rezultată din practica judiciară este aceea dacă la luarea deciziei de concediere individuală angajatorul ar putea lua în considerare anumite criterii de departajare a salariaților, cum ar fi cele de natură profesională. În materia concedierii individuale, Codul muncii nu cuprinde nicio prevedere expresă spre deosebire de concedierea colectivă unde art. 69 alin. (2) lit. d) și alin. (3) prevăd că angajatorul, pentru departajarea salariaților afectați de măsura concedierii colective și stabilirea ordinii de prioritate, ia în considerare evaluarea realizării obiectivelor de performanță și, ulterior, criteriile prevăzute de lege, și/sau contractele colective de muncă. În speță[1], instanța de judecată a reținut că în cazul concedierii individuale întemeiată pe prevederile art. 65 C. mun., fiind o concediere determinată de motive care nu au absolut nicio legătură cu persoana salariatului, angajatorul nu poate să ia în considerare criterii precum „aprecierile și selecția avută în vedere de șeful ierarhic superior" sau „evaluarea ... în funcție de indicatorii de performanță și modul de îndeplinire a obiectivelor", motive pentru care concedierea a fost apreciată ca fiind ilegală. În ceea ce privește luarea în considerare a aprecierilor și selecției șefului ierarhic superior suntem de acord că sunt motive subiective care nu pot întemeia decizia de concediere. Însă, aprecierea instanței că luarea în considerare de către angajator a criteriilor de natură profesională în cazul concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului considerăm că este o poziție excesivă întrucât însuși legiuitorul a introdus aceste criterii în cazul concedierii colective. Apreciem că ar fi ilogic ca în cazul concedierii colective angajatorul să ia în considerare în principal criteriile de ordin profesional, de performanță, iar în cazul concedierii individuale, întemeiată tot pe art. 65 C. mun., angajatorul să nu poată lua în considerare astfel de criterii pentru departajarea salariaților a căror posturi urmează a fi desființate. *A fortiori*, considerăm că aceste criterii profesionale pot fi avute în vedere de angajator și în cazul concedierii individuale, întemeiată pe art. 65 C. mun. Evident, cauza concedierii rămâne tot motivul economic, tehnologic, structural sau similar, după caz, criteriile de ordin profesional putând fi luate în considerare doar pentru departajarea salariaților, pentru stabilirea ordinii de prioritate.

[1] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. civ. nr. 115/A din 15 ianuarie 2015, publicată în RRDM nr. 2/2015, pp. 122-139.

11.4.5.2. Concedierea colectivă

11.4.5.2.1. Cadrul juridic de reglementare

a) Alături de Convenția OIM nr. 158/1982 referitoare la încetarea relației de muncă la inițiativa angajatorului, în materia concedierilor colective, la nivel european, a fost adoptată Directiva nr. 98/59/CE privind armonizarea legislației statelor membre relativ la concedierea colectivă[1].

Potrivit Directivei, concedierile colective reprezintă concedierile efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariaților, dacă angajatorul concediază un anumit număr sau un anumit procent din numărul lucrătorilor săi, potrivit voinței statului membru, astfel:

a) fie, într-o perioadă de 30 de zile:

- concediază mai puțin de 10 salariați, în cazul în care angajatorul are mai mult de 20, dar mai puțin de 100 de lucrători;
- concediază cel puțin 10% din numărul lucrătorilor, în cazul în care angajatorul are cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;
- concediază cel puțin 30 de lucrători în unitățile în care angajatorul are cel puțin 300 de lucrători;

b) fie, într-o perioadă de 90 de zile, concediază cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în unitatea respectivă.

Dispozițiile directivei nu se aplică concedierilor efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiat pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte, lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public, echipajelor navale maritime.

Art. 2 din Directivă obligă angajatorii ca, în cazul în care au în vedere concedieri colective, să inițieze în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord. Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, angajatorul are obligația de a le furniza în scris informații cu privire la:

- motivele concedierilor preconizate;
- numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
- numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
- perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
- criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;
- metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

Angajatorul are obligația de a înainta un exemplar al acestor notificări și autorității publice competente.

[1] L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, pp. 211-220; B. Vartolomei, *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislație. Decizii ale Curții Constituționale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudență comentată*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 15-17.

Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la această notificare, fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

În cazul în care termenul inițial prevăzut este mai mic de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi termenul inițial până la 60 de zile de la notificare, în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în termenul prevăzut inițial. Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi și aceste termene.

b) Reglementările interne de drept comun referitoare la concedierea colectivă sunt cuprinse în:

- art. 68-74 C. mun.;
- O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective[1].
- Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență[2] [art. 123 alin. (7)].

Regulile privind concedierea colectivă nu se aplică salariaților din instituțiile și autoritățile publice, conform art. 74 alin. (5) C. mun. Referindu-se la această prevedere, Curtea Constituțională[3] a evidențiat că interdicția nu are semnificația că nu se poate lua măsura concedierii colective la nivelul instituțiilor și autorităților publice și nici că măsurile de concediere colectivă ar putea fi dispuse „de către angajatorul public numai în virtutea propriei voințe și a propriului act de decizie. Din contră, măsurile de concediere se vor putea face doar în baza unor reglementări primare speciale, care vor cuprinde măsuri de acompaniere corespunzătoare, de natură să nu discrimineze această categorie de salariați față de salariații din mediul privat". În concluzie, salariații din instituțiile și autoritățile publice nu pot fi concediați colectiv potrivit normelor din Codul muncii, dar pot fi concediați în temeiul unor acte normative primare (și speciale) care se integrează și ele legislației muncii[4].

Așadar, alături de reglementările generale, legiuitorul a adoptat și o serie de reglementări speciale, aplicabile în anumite domenii. Măsurile de protecție socială de care beneficiază persoanele disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza unui plan de disponibilizare, din cadrul unor societăți naționale, regii autonome, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat, institute naționale de cercetare-dezvoltare, precum și al societăților comerciale și regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale sunt reglementate de O.U.G. nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare[5].

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 303 din 29 iunie 1999, cu modificările și completările ulterioare.

[2] Publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014.

[3] Decizia nr. 383/2011 referitoare la modificările și completările aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 459.

[5] Publicată în M. Of. nr. 251 din 30 aprilie 2013.

Normele privind concedierea colectivă se aplică următoarelor categorii de angajatori:
- societăți, inclusiv companiile sau societățile naționale;
- regii autonome, indiferent de caracterul lor;
- unitățile și instituțiile finanțate din fonduri bugetare și extrabugetare.

Cu privire la salariați, normele de drept comun se referă la toți salariații, indiferent de tipul de contract individual de muncă[1].

11.4.5.2.2. Noțiunea și condițiile concedierii colective

Deși art. 68 alin. (1) nu mai face trimitere expresă la art. 65, din punct de vedere juridic, concedierea colectivă are ca temei concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Deci fundamentul concedierii colective este același cu cel al concedierii individuale.

În conformitate cu art. 68 C. mun., prin concediere colectivă se înțelege concedierea din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar nu mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Conform alin. (2) art. 68, „la stabilirea numărului efectiv de salariați concediați ... se iau în calcul acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri"[2]. Menționăm în acest sens că Directiva 1998/59 CE definește la art. 1, lit. a) noțiunea de „concedieri colective" ca fiind „concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului". Astfel, înțelegem că, în sensul Directivei, noțiunea de concediere colectivă este vastă, acoperind toate situațiile de încetare care nu se datorează voinței lucrătorului,

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 460.

[2] Cu titlu comparativ, menționăm că în Franța, legiuitorul distinge între concedierea colectivă „mică" (vizează concedierea pentru motiv economic a unui număr de până la 10 salariați într-o perioadă de 30 de zile) și concedierea colectivă „mare" (concedierea tot pentru motiv economic a mai mult de 10 salariați în aceeași perioadă de 30 de zile). Codul muncii francez prevede o procedură diferită de urmat în funcție de tipul de concediere colectivă. În cazul concedierilor colective de mici dimensiuni este prevăzută o procedură simplificată. De departe, cea mai complexă procedură este prevăzută pentru „marea" concediere. În cadrul acesteia, rolul inspecției muncii, a reprezentantului salariaților și al sindicatului este mult mai ridicat. Mai mult, în unitățile cu peste 50 de salariați, existența unui plan de redresare a unității este obligatorie. În cazul concedierii colective, indiferent de dimensiune, angajatorul trebuie să parcurgă următoarele etape: 1. Stabilirea ordinii de concediere (art. L. 1233-5 C. mun. fr. enumeră principalele criterii care trebuie avute în vedere: responsabilitățile familiale, în special, cele părintești, vechimea la locul de muncă, particularitățile sociale care ar face dificilă reinserția profesională, existența unor dizabilități, vârsta salariatului, calificarea profesională; potrivit practicii judiciare, angajatorul poate lua în considerare și alte criterii și poate stabili importanța acestora); 2. Informarea și consultarea reprezentanților salariaților și sindicatului cu privire la evoluția locurilor de muncă; 3. Informarea autorității administrative cu privire la concediere și la planul de redresare, dacă este cazul.

Pentru analiza procedurii de concediere colectivă în dreptul francez, a se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 530-561.

cum ar fi rezilierea, încetarea de drept etc. CJUE[1] s-a pronunțat, cu privire la interpretarea Directivei 98/59/CE, arătând că art. 1-3 trebuie interpretate în sensul că se aplică încetării activității unei instituții angajatoare ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se dispune dizolvarea sa și lichidarea sa pentru insolvabilitate, chiar dacă, în cazul unei asemenea încetări, legislația națională prevede rezilierea cu efect imediat a contractelor de muncă ale lucrătorilor. Până la încetarea definitivă a personalității juridice a unei instituții cu privire la care se dispune dizolvarea și lichidarea, trebuie îndeplinite obligațiile care decurg din art. 2 și 3 din Directiva 98/59. Obligațiile care revin angajatorului în temeiul acestor articole trebuie executate de conducerea instituției în cauză cât timp aceasta rămâne în funcție, chiar cu competențe limitate în ceea ce privește administrarea respectivei instituții, sau de lichidatorul acesteia, în măsura în care administrarea instituției menționate este preluată în totalitate de acest lichidator.

Concedierile colective pot fi dispuse dacă sunt întrunite următoarele condiții:

- concedierile să fie determinate de desființarea locurilor de muncă;
- desființarea posturilor să aibă loc din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariaților;
- desființarea locurilor de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă;
- salariații să beneficieze de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

11.4.5.2.3. Procedura concedierii colective

În cazul concedierilor colective, Codul muncii prevede două etape.

a) Informarea și consultarea salariaților

Conform art. 69 alin. (1) C. mun., angajatorul care intenționează să efectueze concedieri colective are obligația de a iniția, în timp util, și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților cu privire la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

Codul muncii prevede obligativitatea emiterii a două notificări. Prima notificare reprezintă informarea cu privire la intenția operării de concedieri colective și trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele informații:

- numărul total și categoriile de salariați;
- motivele care determină concedierea preconizată;
- numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

[1] Cauzele C-235/10, C-239/10 *David Claes ș.a. c. Landsbanki Luxembourg SA*, aflată în lichidare – http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62010CJ0235:RO:HTML

- măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

- termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, în primul rând se aplică criteriile de competență profesională și, ulterior, criteriile sociale[1]. Potrivit art. 69 alin. (3) C. mun., pentru stabilirea ordinii de prioritate la departajarea salariaților angajatorul are în vedere în primul rând realizarea obiectivelor de performanță stabilite în regulamentul intern [art. 242 lit. i) C. mun.] și în al doilea rând criteriile de factură socială. În cazul în care angajatorul a stabilit pentru întreg colectivul sau doar pentru o parte a acestuia obiective de performanță individuală, angajatorul este obligat să efectueze evaluarea profesională potrivit procedurii din regulamentul intern pentru departajarea celor care sunt concediați colectiv.

Criteriile sociale pot fi cuprinse în lege sau contractul colectiv de muncă aplicabil. Cu titlu de exemplu, în practică sunt întâlnite următoarele criterii sociale: menținerea salariatului care este unic întreținător de familie, concedierea salariaților cumularzi, în cazul a doi salariați, soț-soție, menținerea celui cu un salariu mai mare etc. După parcurgerea criteriilor profesionale și sociale, se admite că se pot avea în vedere și alte criterii, cum sunt: comportamentul general al salariatului în unitate; dacă au fost aplicate sancțiuni disciplinare, fără să fi intervenit radierea disciplinară; „ultimul venit, primul plecat"[2]. În concluzie, în contextul legislativ actual, pe primul loc se află competența profesională a salariaților, realizările la locul de muncă și doar în subsidiar sunt aplicabile criteriile sociale[3].

La aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentantului salariaților, angajatorul are obligația de a trimite o copie a notificării inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

Scopul acestor notificări este de a încerca, pe calea dialogului între părțile implicate și responsabile, evitarea concedierii colective prin identificarea de soluții alternative sau prin reducerea dimensiunilor acesteia și a efectelor sale.

Ca urmare, art. 71 alin. (1) din Cod prevede că în termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului de salariați concediați. În schimb, angajatorul este obligat, ca în termen de 5 zile, să răspundă în scris și motivat la propunerile formulate în numele salariaților.

În doctrina de specialitate s-a semnalat și faptul că în practica socială, în rândul măsurilor pe care angajatorul le propune cu privire la o viitoare concediere colectivă, se înscrie deseori și reducerea temporară a salariilor în cadrul unității sale sau, respectiv, a programului de lucru (cu reducerea corespunzătoare a salariului). În aplicarea art. 38 C. mun., astfel de propuneri de modificare a contractului de muncă în defavoarea salariatului nu ar putea fi acceptate nici de sindicat, nici de reprezentanții salariaților, nici chiar de salariatul al cărui loc de muncă ar urma să fie desființat. Cu toate acestea, justificat, se

---

[1] A se vedea B. Vartolomei, *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislație. Decizii ale Curții Constituționale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudență comentată, loc. cit.*, 2015, pp. 40-46.

[2] A se vedea R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, loc. cit.*, p. 377.

[3] A se vedea R. Dimitriu, *Reflecții privind încetarea contractului de muncă din perspectiva noilor reglementări*, în RRDM nr. 3/2011, pp. 64-66.

arată că în cazul în care – fie individual, fie prin sindicat sau prin reprezentanții salariaților – salariatul/salariații dobândesc în schimbul renunțării parțiale la un drept un alt avantaj – în cazul dat, renunțarea la concedierea colectivă, această situație trebuie să prevaleze principiului libertății contractuale[1].

b) Luarea deciziei de concediere colectivă

Deşi prin procedura de informare şi consultare legiuitorul a urmărit realizarea unui consens cu privire la concediere, în absența acestuia, angajatorul este liber să ia decizia concedierii colective atunci când situația economică şi financiară a unității o impun[2]. Evident, decizia angajatorului este supusă controlului judecătoresc, în cazul formulării de contestații de către salariați.

A doua notificare pe care angajatorul trebuie să o realizeze reprezintă încunoştințarea în scris a inspectoratului teritorial de muncă şi agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă cu privire la luarea deciziei de concediere colectivă. Notificarea trebuie trimisă cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data emiterii deciziilor de concediere şi trebuie să cuprindă: toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, rezultatele consultărilor cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, motivele concedierilor, numărul total de salariați din unitate şi numărul celor afectați de concediere, data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile [art. 72 alin. (1) şi (2) din Cod]. O copie a acestei notificări trebuie comunicată, la aceeaşi dată, de angajator şi sindicatului sau reprezentantului salariaților care pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

În perioada de 30 de zile calendaristice, agenția trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului, sindicatului sau reprezentanților salariaților [art. 73 alin. (1) din Cod].

Inspectoratul, la solicitarea motivată a oricăreia dintre părți şi avizată de agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, poate să dispună reducerea perioadei de 30 de zile calendaristice. Tot inspectoratul teritorial de muncă poate dispune şi amânarea cu maximum 10 zile calendaristice a momentului emiterii deciziilor de concediere, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere transmisă de angajator ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul şi sindicatul sau reprezentanții salariaților despre reducerea sau prelungirea perioadei de 30 de zile calendaristice şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

Parcurgerea acestor proceduri are ca scop încunoştințarea celor implicați de concedierea colectivă şi luarea măsurilor adecvate.

Conform art. 74 alin. (1) C. mun., în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, cel concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă. În continuare, alin. (2) dispune că dacă în acest interval – de 45 de zile calendaristice – se reiau

---

[1] A se vedea B. Vartolomei, *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislație. Decizii ale Curții Constituționale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudență comentată, loc. cit.*, 2015, p. 39.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 463.

aceleaşi activităţi, angajatorul are obligaţia de a transmite celor concediaţi colectiv anterior o comunicare scrisă prin care să fie informaţi asupra reluării activităţii în cauză. Legiuitorul nu distinge dacă reluarea activităţii se referă la aceleaşi posturi (care au fost desfiinţate) sau, în genere, la activitatea din unitate. Prin urmare, obligaţia angajatorului de a comunica persoanelor cărora li s-au desfăcut contractele individuale de muncă subzistă atât în situaţia în care se reînfiinţează aceleaşi posturi – care au fost desfiinţate –, cât şi în situaţia în care activitatea este reluată în posturi similare, care implică aceleaşi condiţii de competenţă profesională[1].

În maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării de către angajator, foştii salariaţi trebuie să notifice în scris acordul scris cu privire la locul de muncă oferit. În cazul în care nu îşi manifestă expres acordul scris sau refuză locul de muncă, angajatorul poate face noi încadrări funcţiile/posturile rămase vacante.

În situaţia în care angajatorul nu îşi respectă această obligaţie legală, fostul salariat poate solicita instanţei judecătoreşti reîncadrarea în muncă şi acordarea de despăgubiri[2].

11.4.5.3. Decizia de concediere

11.4.5.3.1. Noţiune

Decizia de concediere reprezintă actul unilateral emis de angajator prin care se dispune încetarea contractului individual de muncă[3]. Decizia de concediere are întotdeauna un caracter individual[4]. Întrucât salariatul a încheiat cu angajatorul un contract individual de muncă, pentru fiecare salariat trebuie emisă de decizie de concediere, indiferent că este vorba de o concediere individuală, pentru motive care ţin sau care nu ţin de persoana salariatului, ori că este cazul unei concedieri colective. În această ultimă situaţie, angajatorul nu poate emite o singură decizie care să se refere la toate locurile de muncă desfiinţate şi la toţi salariaţii afectaţi de concedierea colectivă.

Sub sancţiunea nulităţii absolute, decizia de concediere se emite în forma scrisă.

Concedierea constituie un atribut exclusiv al angajatorului, fapt ce decurge din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă. Ca urmare atât măsura concedierii, cât şi decizia de concediere trebuie să provină de la reprezentantul legal al angajatorului. În cazul în care reprezentantul legal al angajatorului împuterniceşte, printr-un mandat general, o terţă persoană să semneze acte în numele său, în materia concedierii, trebuie distins după cum procura se referă numai la dreptul mandatarului de semnătură sau şi la însuşi dreptul de a concedia[5]. Dacă procura se referă numai la dreptul mandatarului de semnătură, iar nu şi la însuşi dreptul de a concedia, este legal ca mandatarul doar să semneze decizia de concediere, fără a putea decide însăşi concedierea ca atare pentru care este necesară o împuternicire expresă[6].

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 465.

[2] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 760.

[3] A se vedea Al. Ţiclea, *Decizia de concediere*, în RRDM nr. 3/2003, pp. 13-17.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, 2003, *loc. cit.*, p. 545.

[5] I.T. Ştefănescu, *opinie consemnată.*

[6] În acest caz, procura trebuie înregistrată la ONRC, potrivit art. 21 lit. b) din Legea nr. 26/1990 a Registrului Comerţului.

11.4.5.3.2. Conţinut

Elementele care trebuie cuprinse în decizia de concediere nu se regăsesc într-un singur text legal. Mai multe articole din Codul muncii cuprind dispoziţii care se referă la conţinutul deciziei de concediere[1] – art. 62 alin. (3), art. 76, art. 252 alin. (2). Din analiza coroborată a acestora putem constata că, în funcţie de temeiul de drept al concedierii, decizia de concediere trebuie să cuprindă anumite elemente obligatorii în toate cazurile de concediere şi anumite cerinţe obligatorii doar pentru unele cazuri.

Decizia de concediere trebuie să conţină în mod obligatoriu **următoarele elemente**:

1. Motivarea în fapt. Prin motivare în fapt înţelegem arătarea motivului sau a tuturor motivelor de fapt care au stat la baza luării deciziei de concediere[2]. Indicarea motivului care a determinat concedierea constituie un element obligatoriu în toate cazurile de concediere, care rezultă din art. 62 alin. (3) şi art. 76 lit. a) C. mun.

Motivul de fapt de concediere trebuie să fie formulat de angajator în concret, prin folosirea unor termeni clari, preciși pentru ca salariatul să ia la cunoştinţă cert de temeiurile măsurii luate. În practica judecătorească s-a reţinut că în actul de concediere nu pot fi invocate mai multe motive de fapt. Prin excepţie, indicarea mai multor motive de fapt este posibilă dacă toate, laolaltă, formează motivul concedierii sau dacă apare precizat expres motivul cardinal al concedierii. De asemenea, menţionarea în cuprinsul deciziei a unor acte interne de constatare ale angajatorului, chiar dacă au fost prealabile emiterii deciziei şi comunicate salariatului, nu complinesc elementele care trebuiau înscrise obligatoriu în conţinutul său.

Neindicarea motivelor de fapt sau indicarea lor greşită atrage nulitatea absolută a deciziei de concediere[3].

2. Motivarea în drept presupune arătarea temeiului legal pe care se întemeiază decizia de concediere. Din formularea imperativă a art. 62 alin. (3)[4] şi a art. 76[5], indicarea motivului de drept este obligatorie, sub sancţiunea nulităţii absolute a deciziei de concediere.

---

[1] În doctrina juridică s-a arătat că reglementările din Codul muncii referitoare la conţinutul deciziei de concediere sunt excesive, rigide şi greoaie, fapt care a determinat efortul doctrinei şi al practicii judecătoreşti de a le reglementa. I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 479. S-a propus că ar fi util ca un text unic să reglementeze forma şi conţinutul deciziei de concediere (indiferent de temei), precum şi consecinţele nerespectării cerinţelor vizând forma şi conţinutul acestui act unilateral al angajatorului. A se vedea: A.G. Uluitu, *Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, *loc. cit.*, p. 97; Al. Ţiclea, *Concedierea. Teorie şi jurisprudenţă*, *loc. cit.*, p. 224.

[2] Recent, într-o abordare inedită, în doctrina de specialitate, de dreptul muncii, s-a formulat propunerea *de lege ferenda*, de reglementare a concedierii fără cauză (fără motiv) a salariaţilor, ca un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului. A se vedea: V. Voinescu, *Consideraţii asupra posibilităţii de reglementare a concedierii fără cauză a salariaţilor*, în Dreptul nr. 2/2015, pp. 90-96; *idem*, vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România"*, *loc. cit.*, pp. 49-57.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 481; Al. Ţiclea, *Concedierea. Teorie şi jurisprudenţă*, *loc. cit.*, p. 227.

[4] „Decizia ..., sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept..."

[5] „Decizia de concediere ... trebuie să conţină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea;..."

În decizia de concediere, angajatorul trebuie să indice un singur motiv de drept întrucât:

- cazurile de concediere sunt reglementate distinct (pentru motive care țin de persoana salariatului și pentru motive care nu țin de persoana acestuia);
- fiecare caz de concediere produce efecte distincte;
- sub aspect procedural, sunt reglementate pentru anumite cazuri de concediere proceduri prealabile obligatorii;
- măsurile de protecție a salariaților sunt prevăzute pentru cazurile de concediere neculpabilă.

În cazul unui concurs de motive de concediere (independent dacă se înscriu numai în cele prevăzute de art. 61 sau sunt atât din art. 61, cât și din art. 65), angajatorul va trebui să aleagă unul dintre ele.

Indicarea greșită a temeiului de drept atrage imposibilitatea angajatorului de a-l schimba în fața instanței judecătorești. În cazul unui conflict individual de muncă, determinat de concedierea salariatului, instanța de judecată determină legalitatea și temeinicia deciziei de concediere în raport cu motivele precizate de angajator în acea decizie[1].

3. Termenul în care decizia poate fi contestată și instanța judecătorească la care se contestă. Potrivit art. 62 alin. (1) și art. 252 alin. (2) lit. e) și f), indicarea termenului și instanței judecătorești la care se poate contesta decizia sunt obligatorii sub sancțiunea nulității absolute a deciziei.

În doctrina juridică[2] și practica judecătorească predomină soluția potrivit căreia neindicarea sau indicarea greșită a termenului și a instanței antrenează întotdeauna nulitatea absolută a deciziei de concediere. Există și un punct de vedere[3], nuanțat, potrivit căruia nulitatea absolută a deciziei de concediere este antrenată, cu excepția cazului în care salariatul o contestă în termenul legal și la instanța competentă (deși termenul și/sau instanța judecătorească nu erau prevăzute sau erau greșit indicate în decizie). Având în vedere că buna-credință este un principiu general de desfășurare a relației de muncă, iar drepturile trebuie exercitate în același sens și având în vedere principiul rolului activ al instanțelor judecătorești, ne raliem acestei opinii. Astfel, dacă salariatul a depus contestația în termenul prevăzut de Cod și la instanța judecătorească competentă nu poate fi constată nulitatea deciziei întrucât salariatul nu a fost prejudiciat și nici nu se justifică invocarea acestei sancțiuni.

4. Durata preavizului [art. 76 lit. b)]. Angajatorul trebuie să precizeze durata preavizului în decizia de concediere în cazurile de concediere pentru care Codul prevede obligația de a acorda preaviz. preavizul reprezintă o înștiințare prealabilă a salariatului de

---

[1] Decizia Curții Constituționale nr. 1230/2007, publicată în M. Of. nr. 119 din 14 februarie 2008.

[2] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar, loc. cit.*, p. 236; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 780; L. Dima, în *Codul muncii. Comentariu pe articole,* vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, p. 350.

[3] Ș. Beligrădeanu, *Aspecte esențiale referitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii,* în Dreptul nr. 6/2004, p. 41; M. Volonciu, *Nulitatea absolută și relativă în dreptul muncii,* în RRDM nr. 2/2005, p. 60.

către angajator asupra deciziei de a fi concediat[1]. Salariatul beneficiază de preaviz în cazul în care este concediat în temeiul art. 61 lit. c) şi d) şi al art. 65 şi 66 din Cod. Prin coroborarea art. 75 alin. (2) cu art. 31 alin. (3) din Cod, fac excepţie, salariaţii cărora le încetează contractul individual de muncă pe durata perioadei de probă, printr-o notificare scrisă.

Potrivit art. 75 alin. (1), durata preavizului nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare[2]. Prin excepţie, potrivit art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, salariatul cu handicap concediat pentru motive neimputabile, beneficiază de un preaviz de minimum 30 de zile lucrătoare.

Întrucât art. 77 din Cod prevede că decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului, considerăm că angajatorul trebuie să notifice în scris salariatul anterior concedierii propriu-zise cu privire la perioada în care curge termenul de preaviz, respectiv data de la care începe să curgă şi data la care expiră.

Dreptul la preaviz este un drept recunoscut de lege salariatului astfel încât, în temeiul art. 38 din Cod, salariatul nu poate renunţa nici total, nici parţial la acesta. Pe durata preavizului, contractul individual de muncă se execută, salariatul îşi continuă activitatea, iar angajatorul trebuie să îl remunereze pentru munca prestată.

În situaţia în care în perioada de preaviz intervine un motiv de suspendare a contractului individual de muncă, termenul de preaviz se suspendă în mod corespunzător, urmând să curgă după încetarea motivului de suspendare. Prin excepţie, termenul de preaviz nu se suspendă pe durata absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin

---

[1] Cu privire la înţelesul noţiunii de „preaviz", a se vedea Al. Ţiclea, *Acordarea preavizului – condiţie de legalitate a concedierii*, în RRDM nr. 4/2015, pp. 16-17.

[2] Apare relevant de precizat că în legislaţia muncii din Franţa, durata termenului de preaviz în caz de concediere se calculează în raport cu vechimea salariatului la locul de muncă. Legea franceză impune, în cazul concedierii, o durată a preavizului de cel puţin o lună dacă salariatul are o vechime de cel puţin 6 luni la angajatorul respectiv şi de cel puţin 2 luni dacă salariatul are o vechime la locul de muncă mai mare de 2 ani. Uzanţele, convenţia colectivă sau contractul individual de muncă pot să stabilească durate mai mari ale preavizului. Termenul de preaviz curge de la data la care salariatul a fost notificat cu privire la concediere – art. L. 1234-3 C. mun. fr., prin convenţia colectivă, contractul de muncă sau uzanţe putându-se stabili şi o dată posterioară, spre exemplu prima zi a lunii următoare. În cazul în care cauza concedierii o constituie săvârşirea unei abateri grave, salariatul nu are dreptul la preaviz – art. L. 1234-1 C. mun. fr. De regulă, pe durata termenului de preaviz părţile trebuie să continue executarea contractului. În cazul în care pe durata preavizului, angajatorul aduce modificări condiţiilor de muncă, salariatul nu este obligat să respecte preavizul, având dreptul la o indemnizaţie compensatorie. Prin uzanţe şi convenţii colective se consacră tot mai des dreptul salariatului de a avea un timp liber pe durata termenului de preaviz pentru găsirea unui nou loc de muncă (de regulă este de 2 ore pe zi). Săvârşirea de către salariat a unei abateri grave pe durata preavizului are ca efect încetarea contractului, însă nu înlătură dreptul salariatului de a beneficia de indemnizaţia de concediere.

Ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi sau cu acordul acestora, este posibil ca pe durata termenului de preaviz salariatul să nu presteze munca. Potrivit art. L. 1234-5 C. mun. fr., angajatorul poate să renunţe neechivoc la termenul de preaviz cu condiţia de a-i plăti salariatului drepturile salariale şi alte avantaje pe care acesta le-ar fi dobândit pe durata termenului de preaviz. Spre deosebire de normele din legislaţia română a muncii (care interzic salariatului să renunţe la drepturile sale), angajatorul şi salariatul, prin acord, pot să renunţe la preaviz, caz în care salariatul nu mai este obligat să continue activitatea, iar angajatorul nu este ţinut de plata indemnizaţiei compensatorii. Nu în ultimul rând, art. L. 1226-4 C. mun. fr. prevede că salariatul nu este ţinut să respecte termenul de preaviz dacă motivul concedierii îl constituie inaptitudinea salariatului care a fost determinată de o boală profesională sau de un accident de muncă.

A se vedea: B. Lordy-Pelissier, J. Pelissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 31ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 203-211; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 579-593.

contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern. După încetarea cauzei de suspendare, salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă pentru a-şi desfăşura activitatea până la expirarea termenului de preaviz.

În cazul în care angajatorul nu acordă termen de preaviz, în situaţiile în care avea această obligaţie potrivit legii, salariatul concediat se poate adresa instanţei judecătoreşti solicitând anularea măsurii concedierii sau despăgubiri egale cu salariul cuvenit pentru perioada respectivă.

Menţionăm că prin Decizia nr. 8/2014[1], Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a admis recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi de Colegiul de conducere al Curţii de Apel Constanţa, statuând că:

„În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 C. mun. cu referire la art. 75 alin. (1) din acelaşi Cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) C. mun. republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere.

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 76 lit. b) C. mun. raportat la dispoziţiile art. 78 din acelaşi Cod, lipsa, din cuprinsul deciziei de concediere, a menţiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancţionată cu nulitatea deciziei şi a măsurii concedierii, atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) C. mun. sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului".

Codul muncii nu face precizări cu privire la comunicarea într-un anumit mod a preavizului. Angajatorul poate aduce la cunoştinţa salariatului preavizul fie prin decizia de concediere, care îşi va produce efectele după expirarea termenului de preaviz, fie printr-un act distinct emis anterior deciziei de concediere. Având în vedere considerentele reţinute în decizia ÎCCJ, angajatorul trebuie să facă dovada că i-a acordat salariatului efectiv preavizul chiar dacă i l-a comunicat anterior deciziei de concediere. Condiţia esenţială este ca preavizul să fi fost efectuat. În prezent, neindicarea duratei termenului de preaviz în cuprinsul deciziei de concediere nu poate fi sancţionată cu nulitatea absolută dacă se face dovada acordării efective a preavizului[2]. În concluzie, dacă preavizul a fost acordat în fapt fie că a fost comunicat printr-un act de sine-stătător şi anterior deciziei de concediere, fie că nu a fost comunicat, dar în fapt a fost acordat, nu operează nulitatea absolută a deciziei de concediere. Dovada acordării preavizului îi revine angajatorului în cazul unui litigiu prin care salariatul contestă decizia de concediere şi invocă încălcarea dreptului la preaviz.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 138 din 24 februarie 2015.

[2] Şi înainte de această decizie a ÎCCJ, în doctrina de specialitate s-a considerat că în situaţia în care în mod efectiv, angajatorul şi-a îndeplinit, prealabil emiterii deciziei de concediere, obligaţia acordării preavizului, decizia de concediere nu este lovită de nulitate absolută chiar dacă în cuprinsul ei nu se indică durata preavizului. A se vedea Ş. Beligrădeanu, *Probleme generate de actualele reglementări referitoare la dreptul de preaviz al salariatului în cazul concedierii pentru anumite temeiuri legale,* în Dreptul nr. 12/2005, p. 74.

Prin această Decizie a ÎCCJ s-a dat răspuns „dilemei" care a existat în practică.

5. Criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective. Ordinea de priorități privind reducerea de personal este prevăzută de lege sau negociată prin contractul colectiv de muncă aplicabil. Așa cum dispune art. 69 alin. (3), în primul rând, la stabilirea modului de departajare a salariaților care urmează a fi concediați se are în vedere realizarea obiectivelor de performanță individuală. După aplicarea acestor criterii, angajatorii trebuie să aibă în vedere pe cele de natură socială. Așa cum am arătat, legislația muncii nu cuprinde o ordine de priorități pe criterii sociale pentru reducerea de personal, fiind negociată de partenerii sociali.

Aceste criterii trebuie să fie comunicate fiecărui salariat și în cazul concedierii colective întrucât decizia de concediere are un caracter individual. Acestea sunt alte criterii decât cele stabilite prin regulamentul intern pentru evaluarea profesională; sunt criterii sociale dintre cele care erau anterior conținute în contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

În practică s-a ridicat problema dacă în decizia de concediere individuală întemeiată pe dispozițiile art. 65 C. mun. pot fi menționate criterii de stabilire a ordinii de prioritate la concediere și dacă prezența acestor criterii transformă concedierea într-una colectivă sau dacă prezența acestor criterii transformă concedierea într-o concediere pentru necorespundere profesională. Utilizarea unor asemenea criterii nu modifică temeiul concedierii, pentru o concediere colectivă fiind necesar să fie întrunite toate condițiile stabilite de art. 68 C. mun. Evaluarea realizării obiectivelor de performanță și utilizarea numai ulterior a criteriilor sociale, conform art. 69 alin. (3) în cazul concedierii colective – trebuind să se accepte că acest procedeu se poate utiliza prin analogie și în ipoteza concedierii individuale – s-ar referi, aparent, la o concediere legată de persoana salariaților/salariatului. Numai că, în cazul dat, realizarea obiectivelor de performanță profesională este luată în considerare numai pentru departajarea celor care, aflați în situații identice sau similare, ar fi pasibili de a fi concediați potrivit art. 65, iar nu în vederea unei concedieri pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. d)]. Altfel spus, cauza concedierii, individuală sau colectivă, este și rămâne – așa cum impune art. 65 alin. (1) – desființarea locului de muncă determinată de motive economice, tehnologice, organizatorice iar nu aplicarea criteriilor de evaluare profesională care servesc doar la departajarea valorică a salariaților.

6. Lipsa obligației angajatorului de a oferi un alt loc de muncă. Acest element al deciziei este obligatoriu atunci când concedierea salariatului are loc pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, necorespundere profesională, precum și în cazul încetării de drept a contractului ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în muncă a persoanei care a ocupat anterior acel post.

Cu privire la obligația cuprinderii acestui element în decizia de concediere întemeiată pe art. 65 din Cod în practica judiciară nu a existat un punct de vedere unitar[1] ceea ce a

[1] O parte a practicii susținea că dispozițiile art. 64 alin. (1) C. mun. se impuneau a fi aplicate și în situațiile de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului întrucât relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei-credințe și al garantării dreptului la protecția împotriva șomajului. Pe de altă parte s-a susținut și că dispozițiile art. 64 alin. (1) din Cod au caracter de excepție, iar angajatorului nu i-ar reveni obligația de a oferi un loc de muncă vacant compatibil salariatului care urmează a fi concediat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Cod. A se vedea L. Dima, *op. cit.*, vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O Cazan, *loc. cit.*, p. 370.

condus la formularea unui recurs în interesul legii. Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 6/2011[1] a fost admis recursul în interesul legii și, în consecință, s-a stabilit că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) C. mun. nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Cod. Decizia este obligatorie pentru instanțele judecătorești.

Această decizie a fost criticată în literatura juridică[2] sub mai multe aspecte, propunându-se modificarea art. 74 alin. (1) lit. d) în sensul referirii exprese și la art. 65 între cazurile în care este obligatorie oferirea unui loc de muncă salariaților ce urmează a fi concediați. De principiu, este de neînțeles, stabilirea unui regim juridic diferit aplicabil cazurilor de concediere a salariatului fără culpa acestuia.

7. Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea.

Conform art. 252 alin. (2) din Cod, decizia de concediere disciplinară – la fel ca orice decizie de sancționare disciplinară – trebuie să cuprindă, sub sancțiunea nulității absolute, motivele pentru care nu au fost reținute apărările formulate de salariat cu ocazia efectuării cercetării disciplinare. În cazul în care, deși convocat, salariatul nu s-a prezentat la cercetarea disciplinară, fără un motiv obiectiv, angajatorul trebuie să facă această mențiune în decizia de concediere.

8. Alte cerințe, nereglementate expres de lege. În doctrina juridică[3], s-a arătat în mod just că decizia de concediere trebuie să cuprindă și alte elemente, cum sunt:

- identificarea angajatorului persoana juridică sau persoană fizică;
- numele, prenumele, funcția și semnătura persoanei competente să dispună concedierea în cazul angajatorului persoană juridică.

11.4.5.3.3. Efectele deciziei de concediere

A) Nulitatea. Codul muncii consacră în mod expres sancțiunea nulității absolute a deciziei de concediere în cazul în care:

- nu se respectă forma scrisă de emitere;
- nu este motivată în fapt și în drept;
- nu cuprinde termenul și instanța judecătorească la care poate fi contestată;
- nu a fost parcursă procedura cercetării disciplinare prealabile, în cazul concedierii disciplinare;
- nu au fost cuprinse motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu s-a efectuat cercetarea;
- nu a fost efectuată evaluarea profesională prealabilă, în cazul concedierii pentru necorespundere profesională.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 444 din 24 iunie 2011.

[2] A se vedea: Al. Țiclea, *Comentariu la Decizia nr. 6/2011 a Înaltei Curți de Casație și Justiție,* în RRDM nr. 5/2011, pp. 109-111; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 486.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 485; Al. Țiclea, *Concedierea. Teorie și jurisprudență, loc. cit.*, p. 224.

Lipsa celorlalte elemente din conținutul deciziei de concediere – neindicarea duratei preavizului, a criteriilor de stabilire a ordinii de priorități, a listei locurilor de muncă vacante – nu este sancționată cu nulitatea deciziei de concediere. Dacă angajatorul face dovada faptului că a respectat aceste condiții de concediere, în cazurile în care avea această obligație, deși nu le-a cuprins în decizia de concediere, măsura concedierii este considerată legală. Dimpotrivă, dacă angajatorul nu a respectat procedura legală și ca urmare, salariatul a suferit o vătămare, măsura concedierii și decizia de concediere sunt lovite de nulitate absolută.

B) Potrivit art. 77 din Cod, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

În cazul concedierii neculpabile, salariații beneficiază de anumite măsuri speciale.

a) Indemnizația de șomaj se acordă, potrivit art. 17 alin. (1) lit. a) și j) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă:

- persoanelor cărora le-au încetat raporturile de muncă din motive neimputabile lor;
- persoanelor pentru care reintegrarea în muncă, dispusă prin hotărâre judecătorească definitivă, nu mai este posibilă întrucât angajatorul și-a încetat definitiv activitatea.

În cazul salariaților disponibilizați prin concediere colectivă, dreptul de a beneficia de indemnizație de șomaj este prevăzut și în art. 44 din O.U.G. nr. 98/1999.

b) Plata unor compensații. Concedierea salariatului, fără culpa lui, antrenează plata unor compensații[1], astfel:

- conform art. 64 alin. (5) C. mun., în cazul concedierii pentru motive medicale, în temeiul art. 61 lit. c), salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz;
- potrivit art. 67 din Cod, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Angajatorul poate acorda compensații și pentru salariații concediați din culpa lor întrucât nu există niciun impediment legal în acest sens.

În cazul concedierilor colective, conform art. 25 din O.U.G. nr. 98/1999, plata compensatorie reprezintă o sumă de bani impozabilă al cărei cuantum este egal cu salariul mediu pe unitate realizat de cel în cauză în luna anterioară disponibilizării. Din coroborarea art. 1 din Ordonanță cu cele ale art. 68-73 C. mun., de măsurile de protecție în caz de concediere colectivă prevăzute de Ordonanță beneficiază salariații încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și salariații încadrați în baza unor contracte pe durată determinată, dacă măsura concedierii a avut loc înainte de data expirării acestor contracte.

---

[1] Este relevant de precizat că art. L. 1234-9 C. mun. fr. prevede expres dreptul salariatului concediat, cu excepția cazului de concediere pentru abatere gravă, de a beneficia de o indemnizație legală de concediere, care se calculează în funcție de salariul avut în ultimele 12 luni înainte de concediere, de vechimea la locul de muncă (legea condiționează acordarea indemnizației de o vechime neîntreruptă la locul de muncă de cel puțin 1 an) sau chiar de profesia exercitată (cum este cazul jurnaliștilor – art. L. 7112-3 C. mun. fr.). Prin convenție colectivă sau prin contractul de muncă se poate stabili un cuantum superior al indemnizației decât cel stabili legal. A se vedea: B. Lordy-Pelissier, J. Pelissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 31ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 211-214; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 594-606.

Dreptul la plata compensatorie se naşte la data desfacerii contractului individual de muncă şi se acordă fiecărei persoane o singură dată, pentru disponibilizările prin concedieri colective efectuate la aceeaşi unitate.

Plăţile compensatorii acordate în cazul concedierii colective a salariaţilor se suportă, de regulă, de angajator din fondul de salarii disponibil. Aşadar, plăţile compensatorii se acordă, în baza acordului dintre angajator şi sindicatul reprezentativ sau reprezentantul salariaţilor, după caz, cuantumul stabilindu-se în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorului, fără a putea fi mai mic decât minimul stabilit de art. 32 din O.U.G. nr. 98/1999[1].

Art. 30 din O.U.G. nr. 98/1999 exceptează de la acordarea de plăţi compensatorii salariaţii ale căror locuri de muncă sunt desfiinţate ca urmare a concedierii colective şi care se află în una dintre următoarele situaţii:

- sunt încadrate prin cumul de funcţii, având funcţia de bază la o altă unitate decât unitatea la care se fac disponibilizările prin concedieri colective;
- cumulează pensia cu salariul;
- deţin acţiuni sau părţi sociale reprezentând mai mult de 5% din totalul drepturilor de vot în adunarea generală a acţionarilor sau a asociaţilor la o societate comercială;
- sunt autorizate potrivit legii să desfăşoare activităţi economice pe baza liberei iniţiative ca persoane fizice independente sau ca asociaţii familiale.

Sumele de bani acordate cu titlu de plată compensatorie se achită, de regulă, în rate egale lunare[2]. Acestea se achită numai dacă fostul salariat nu se reîncadrează în muncă, decât dacă a devenit şomer. Trebuie subliniat că pe perioada acordării plăţilor compensatorii, plata indemnizaţiei de şomaj se suspendă, urmând a se pune în plată din prima lună după expirarea perioadei pentru care se acordă respectivele plăţi. De asemenea, conform Legii nr. 76/2002, dreptul beneficiarului la plata compensatorie încetează de la data reîncadrării în muncă.

Menţionăm că persoanele disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza unui plan de disponibilizare din cadrul unor societăţi naţionale, regii autonome, companii naţionale şi societăţi comerciale cu capital majoritar de stat, institute naţionale de cercetare-dezvoltare, precum şi al societăţilor comerciale şi regiilor autonome subordonate autorităţilor administraţiei publice locale beneficiază de măsurile de protecţie socială reglementate de O.U.G. nr. 36/2013[3], respectiv beneficiază de: a). indemnizaţie de şomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare; b). venit lunar de completare[4]; c). plăţi

[1] În absenţa contractului colectiv de muncă, potrivit art. 32 din O.U.G. nr. 98/1999, suma acordată cu titlu de plată compensatorie se stabileşte pentru fiecare salariat căruia i s-a desfăcut contractul individual de muncă în condiţiile unei concedieri colective, în mod diferenţiat, după cum urmează: 6 salarii medii nete pe unitate pentru salariaţii cu o vechime în muncă mai mică de 5 ani; 9 salarii medii nete pe unitate pentru salariaţii cu o vechime între 5 şi 15 ani; 12 salarii medii nete pe unitate pentru salariaţii cu o vechime în muncă mai mare de 15 ani.

[2] Ca excepţie, plăţile compensatorii pot fi achitate şi într-o singură tranşă, în condiţiile stabilite de O.U.G. nr. 98/1999.

[3] Publicată în M. Of. nr. 251 din 30 aprilie 2013. A se vedea, pentru analiza dispoziţiilor acestui act normativ, A.G. Uluitu, *Aspecte privind Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 36 din 30 aprilie 2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecţie socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare*, în RRDM nr. 8/2013, p. 23 şi urm.

[4] Potrivit art. 8 din O.U.G. nr. 36/2013, venitul lunar de completare se stabileşte odată cu indemnizaţia de şomaj şi este egal cu diferenţa dintre câştigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câştigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul

compensatorii acordate de către operatorii economici din bugetele de venituri şi cheltuieli, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărui operator economic (art. 7).

c) Continuitatea vechimii în muncă. Persoanele disponibilizate prin concedieri colective beneficiază de vechime în muncă pe perioada pentru care primesc plăţile compensatorii – până la reîncadrarea cu contract individual de muncă în cadrul unităţii din care au fost disponibilizate sau în alte unităţi sau până la data prezentării dovezilor că au utilizat sumele potrivit scopului pentru care le-au solicitat.

d) Imposibilitatea solicitării insolvenţei persoanei fizice. Legea nr. 151/2015 privind procedura insolvenţei persoanelor fizice[1] prevede că persoana fizică nu poate beneficia de nicio procedură de insolvenţă[2], reglementată de lege, dacă a a fost concediată în ultimii 2 ani din motive ce îi sunt imputabile – art. 4 alin. (4) lit. c). Deci, persoana concediată din culpa ei nu poate să-şi declare insolvenţa într-o perioadă de 2 ani de la data concedierii.

11.4.5.4. Revocarea deciziei de concediere

În cazul în care, ulterior comunicării deciziei de concediere, angajatorul constată, direct sau ca urmare a unei sesizări formulate chiar de salariat, că decizia este netemeinică sau nelegală, acesta îşi poate revoca decizia. Revocarea deciziei de concediere nu este interzisă prin niciun text legal. Aşadar, de principiu, ceea ce nu este legal interzis, este permis. Revocarea este posibilă întrucât decizia de concediere este un act unilateral, fără caracter jurisdicţional[3]. Actul de revocare trebuie să îndeplinească următoarele condiţii[4]:

- să provină de la organul competent, care a emis şi decizia de concediere;

Naţional de Statistică şi nivelul indemnizaţiei de şomaj. Venitul de completare se acordă lunar pe perioade stabilite diferenţiat, după cum urmează:

a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani şi până la 10 ani;

b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani şi până la 15 ani;

c) 22 de luni, pentru salariaţii care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani şi până la 25 ani;

d) 24 de luni, pentru salariaţii care au o vechime în muncă de cel puţin 25 de ani.

După încetarea plăţii indemnizaţiei de şomaj, în condiţiile Legii nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, persoanele concediate beneficiază, până la încheierea perioadelor de mai-sus, de un venit lunar de completare egal cu diferenţa dintre câştigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câştigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Naţional de Statistică, şi nivelul indemnizaţiei de şomaj la data încheierii plăţii indemnizaţiei de şomaj.

[1] Publicată în M. Of. nr. 464 din 26 iunie 2015.

[2] Potrivit art. 3 pct. 12 din Lege, „insolvenţa este acea stare a patrimoniului debitorului care se caracterizează prin insuficienţa fondurilor băneşti disponibile pentru plata datoriilor, pe măsură ce acestea devin scadente. Insolvenţa debitorului se prezumă atunci când acesta, după trecerea unui termen de 90 de zile de la data scadenţei, nu a plătit datoria sa faţă de unul sau mai mulţi creditori. Prezumţia este relativă". Procedurile de insolvenţă reglementate de lege – art. 5 – sunt: a) procedura de insolvenţă pe bază de plan de rambursare a datoriilor; b) procedura judiciară de insolvenţă prin lichidare de active; c) procedura simplificată de insolvenţă.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 487-488.

[4] Al. Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice ale revocării deciziei de concediere disciplinară a contractului de muncă şi a deciziei de imputare,* în RRD nr. 3/1994, p. 34; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 784; I.T. Ştefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în Dreptul nr. 2/2015, pp. 67-68.

- să aibă un caracter voluntar, să nu fie determinat de situații care sunt, prin natura lor, fortuite;

- să fie emis în formă scrisă;

- să întrunească, potrivit legii, condițiile de validitate pentru oricare act juridic unilateral.

Revocarea poate fi totală sau parțială.

Revocarea are ca efect desființarea retroactivă a deciziei de concediere. Prin urmare, părțile se află în situația dinaintea emiterii deciziei de concediere. Decizia de revocare se comunică salariatului.

Revocarea deciziei de concediere este posibilă oricând. Prin excepție, revocare nu poate interveni:

- după momentul în care s-a pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă prin care decizia de concediere a fost menținută;

- dacă s-ar aduce atingere drepturilor salariatului.

Urmare a revocării, angajatorul este obligat să plătească salariatului toate drepturile salariale de care a fost lipsit salariatul de la data emiterii și data revocării deciziei.

În prezent, se susține că, în fond, se poate revoca orice act unilateral al angajatorului. Argumentele esențiale rezidă în specificul raporturilor juridice e muncă, care împiedică aplicarea normelor de drept comun[1]. Așadar, dacă în dreptul civil, actele unilaterale sunt, de regulă, irevocabile, în dreptul muncii, aceste categorii de acte sunt revocabile.

11.4.5.5. Anularea deciziei de concediere

În cazul în care, după comunicarea deciziei de concediere, se constată lipsa unei condiții obligatorii pentru valabilitatea deciziei, părțile pot constata nulitatea deciziei și pot stabili efectele acesteia prin acordul de voință.

În cazul în care salariatul contestă decizia de concediere, organul jurisdicțional poate să constate nulitatea absolută a concedierii ca urmare a nerespectării normelor legale.

Concedierea este nelegală dacă a fost dispusă de angajator cu nerespectarea condițiilor de procedură, de formă, prevăzute de lege, pentru fiecare caz de concediere. Așa cum am arătat, legiuitorul stabilește concret și expres prin normele din Codul muncii, situațiile în care operează nulitatea deciziei de concediere. Potrivit art. 78 din Cod, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Concedierea este netemeinică în cazul în care nu sunt întrunite condițiile de fond, pentru fiecare situație în parte (spre exemplu, inexistența unei abateri grave sau a unor abateri repetate, lipsa vinovăției la săvârșirea faptei, lipsa cauzei reale și serioase, neîntrunirea numărului minim de salariați supuși concedierii colective etc.).

Ca urmare, conform art. 80 alin. (1), în cazul constatării netemeiniciei sau/și ilegalității deciziei de concediere, instanța de judecată dispune anularea actului. Efectele anulării actului sunt:

a) Obligarea angajatorului – în toate cazurile – la plata unei despăgubiri salariatului, egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi

[1] Pentru analiza argumentelor, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, *cit. supra*, p. 63.

beneficiat salariatul în cauză dacă nu ar fi fost concediat. Despăgubirile se acordă ca efect al anulării deciziei de concediere, independent dacă salariatul a solicitat sau nu acordarea acestora prin acțiune formulată. Despăgubirile cuvenite în aceste situații salariatului trebuie calculate în raport cu salariul pe care acesta l-ar fi avut dacă nu ar fi fost concediat, adică salariatul beneficiază de majorările și indexările care au intervenit între timp, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil. Salariatul concediat beneficiază, dacă este cazul, și de echivalentul drepturilor în natură[1].

La acordarea acestor despăgubiri nu are relevanță dacă salariatul concediat s-a încadrat în muncă prin încheierea unui sau mai multor contracte individuale de muncă sau dacă a stăruit sau nu în găsirea unui loc de muncă. Despăgubirile se datorează de fostul angajator și în aceste ipoteze.

În ceea ce privește includerea în despăgubire a sporurilor pe care salariatul le-ar fi avut, practica judiciară s-a pronunțat judicios în sensul că sporurile pentru condiții de muncă nu se pot lua în calcul întrucât ele reprezintă un element compensatoriu pentru munca efectivă într-un anumit loc de muncă.

Cu privire la plata despăgubirii reactualizată, nu există nici în literatura juridică și nici în practica judecătorească un punct de vedere unitar cu privire la calculul și plata drepturilor salariale actualizate cu indicele de inflație și dobânda legală până la plata efectivă și integrală. Într-o primă opinie[2], se consideră că dobânda include și rata inflației, ca urmare nu este admisibil să se actualizeze despăgubirea atât cu dobânda, cât și cu rata inflației. În cea de a doua opinie, se apreciază că dobânda constituie doar o componentă a sumei totale datorate de debitor, cealaltă componentă fiind determinată de erodarea prin inflație a creanței propriu-zise, care se impune a fi actualizată[3].

Valoarea inflației constă în diferența dintre valoarea nominală a creanței și valoarea sa reală la data executării. Actualizarea în funcție de rata inflației este fundamentată pe natura și scopurile diferite ale celor două instituții: dobânda este prețul lipsei de folosință, iar actualizarea cu rata inflației urmărește păstrarea valorii reale a obligației bănești. Ca urmare, credem că prin reactualizare se înțelege acordarea atât a ratei de inflație, cât și dobânzii.

În concluzie, în materia despăgubirilor determinate de constatarea nulității deciziei de concediere operează principiul *restitutio in integrum.*

b) Obligarea angajatorului la acoperirea prejudiciului moral suferit de salariat. În măsura în care salariatul a suferit și un prejudiciu moral, instanța de judecată poate dispune acoperirea și a prejudiciului moral[4].

c) Reintegrarea în funcție. Conform art. 80 alin. (2) din Cod, „la solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere". Deci, reintegrarea în funcție nu operează automat, urmare a anulării concedierii, ci numai dacă cel concediat solicită expres acest lucru instanței judecătorești. În această ipoteză, spre deosebire de materia despăgubirilor, principiul *restitutio in integrum* nu produce efecte *ope legis*.

---

[1] B. Vartolomei, *op. cit., loc. cit.*, p. 116.

[2] B. Papadopol, *Considerații asupra cererilor creditorilor de obligare a debitorilor la plata dobânzii legale, prin contrapunere cu cererea de „actualizare" a datoriei*, în RRDA nr. 4/2003, pp. 42-66;

[3] E. Chelaru, *Forța obligatorie a contractului, teoria impreviziunii și competența în materie a instanțelor judecătorești*, în Dreptul nr. 9/2003, pp. 41-67.

[4] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 788-789; B. Vartolomei, *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislație. Decizii ale Curții Constituționale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudență comentată, loc.cit.*, 2015, p. 87 (nota 2).

Soluțiile pronunțate de instanța de judecată sunt diferite în funcție de solicitările salariatului formulate prin contestația la decizia de concediere și probatoriul administrat. Astfel:

➢ În cazul în care salariatul prin contestația formulată solicită doar anularea ca netemeinică/nelegală a deciziei de concediere, fără a cere și reintegrarea în muncă, instanța de judecată poate:

- respinge contestația și, în consecință, menține decizia de concediere emisă de angajator, încetarea contractului operând în baza temeiului legal invocat de angajator.

- admite contestația și, în consecință, anulează decizia de concediere. În această ipoteză, contractul individual de muncă încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, conform art. 80 alin. (3) din Cod. Despăgubirile se acordă în temeiul art. 80 alin. (1), de la data la care a fost dispusă concedierea și până la data pronunțării hotărârii judecătorești. Dacă angajatorul formulează apel, iar instanța de apel menține soluția instanței de fond, salariatul concediat nelegal/netemeinic poate solicita acordarea despăgubirile aferente perioadei cuprinse între data pronunțării primei sentințe și cea a pronunțării deciziei instanței de apel[1].

➢ Reintegrarea în funcție poate fi cerută prin cererea introductivă de instanță sau, ulterior, numai până la primul termen la care acesta este legal citat, conform art. 204 alin. (1) C. pr. civ. Modificarea cererii de chemare în judecată peste acest termen este posibilă numai cu acordul expres al părților, deci al angajatorului. În această ipoteză, în care contestatorul solicită anularea concedierii și reintegrarea în funcția deținută anterior, instanța poate pronunța următoarele:

- respinge contestația, fiind aplicabil și în acest caz art. 80 alin. (3) din Cod.
- admite contestația.

În această situație despăgubirile se acordă de la data concedierii până la data pronunțării sentinței de către instanța de judecată sau până la data reintegrării efective în funcția/postul deținut anterior, raportat la modul de formulare a cererii.

Reintegrarea în muncă se dispune în aceeași funcție/post, iar nu în alta întrucât reintegrarea, la cererea salariatului, reprezintă o *restitutio in integrum*, art. 80 alin. (2) din Cod stabilind expres că părțile vor fi repuse „în situația anterioară emiterii actului de concediere".

Practica judiciară a statuat că reintegrarea pe un alt post decât cel avut inițial de salariat, este posibilă numai dacă salariatul a acceptat în timpul procesului, urmare a ofertei angajatorului, un alt post decât cel pe care l-a avut[2].

Așadar, în concepția Codului muncii, reintegrarea în muncă trebuie să aibă loc în aceeași funcție întrucât textul legal prevede *restitutio in integrum*. Constatând constituționalitatea dispozițiilor acestui articol, Curtea Constituțională a arătat că: „... încetarea raporturilor de muncă nu poate fi guvernată de factori subiectivi pe care i-ar putea invoca angajatorul. Totodată, nu se poate susține că în materie de muncă anularea unei măsuri să nu repună părțile în situația inițială. În caz contrar, nulitatea măsurii concedierii ar îndreptăți salariatul numai la plata unor sume de bani și s-ar deschide posibilitatea angajatorului de a

[1] A se vedea Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancționarea concedierilor netemeinice ori nelegale,* în Dreptul nr. 5/2009, p. 65.

[2] C. Ap. Pitești, S. civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 370/R-CM din 4 noiembrie 2005.

concedia oricând o persoană, fără ca aceasta să aibă posibilitatea de a reveni pe postul anterior ocupat"[1].

În raport cu formularea imperativă a art. 80 alin. (2) C. mun., în practică, angajatorul poate întâmpina dificultăți serioase în punerea în executare a hotărârii judecătoreşti de reintegrare în ipoteza în care funcția/postul ocupat de salariat nu mai există în organigrama sa (desființarea postului poate să constituie cauza concedierii salariatului în temeiul art. 65 C. mun. sau, dimpotrivă, desființarea postului poate să fi survenit ca o măsură ulterioară concedierii salariatului respectiv, întemeiată pe alt temei juridic) sau survin alte cauze de încetare a contractului individual de muncă al salariatului-reclamant[2]. În doctrina juridică s-a susținut că atare situații nu trebuie să influențeze opinia instanței care trebuie să dispună reintegrarea, iar angajatorul să procedeze, ulterior, la o a doua încetare a contractului individual de muncă. Ca urmare, obligația de reintegrare ar fi îndeplinită doar formal, fictiv[3].

Față de caracterul rigid al soluției actuale prevăzută de art. 80 alin. (2) C. mun., ne raliem propunerilor evidențiate în doctrina juridică pentru modificarea acestui text legal în sensul ca instanța să poată repune părțile în situația anterioară, la cererea salariatului, dacă această măsură este obiectiv posibilă[4]. În cazul în care este imposibilă reintegrarea salariatului, instanța să poată înlocui executarea în natură cu obligarea angajatorului la acordarea unei despăgubiri suplimentare salariatului, față de cea care i se acordă pentru perioada în care datorită concedierii salariatul în cauză nu a lucrat. Este o soluție care se întemeiază pe următoarele argumente:

- Instanța de judecată care a dispus anularea deciziei de concediere nu a anulat şi actele interne care au stat la baza emiterii deciziei de concediere, iar dreptul de a stabili organizarea şi funcționarea unității aparține exclusiv angajatorului, potrivit art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun.

- Art. 10 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului[5] stabileşte că în ipoteza în care organele de jurisdicție constată că nu este posibilă repunerea în funcție a lucrătorului, acestea pot dispune plata unei compensații corespunzătoare sau acordarea unei alte asemenea prestații considerate potrivite.

- Asemenea soluții sunt recunoscute şi în legislația altor state, cum este Franța, Luxemburg, Italia, Spania, Belgia, Marea Britanie.

- CEDO, în cauza *Ştefănescu c. României*[6], a apreciat că în situația în care reintegrarea reclamantului este imposibilă, acesta are dreptul la despăgubiri pentru neexecutarea în natură a obligației.

---

[1] Decizia nr. 1101 din 8 septembrie 2009, publicată în M. Of. nr. 678 din 9 octombrie 2009.

[2] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 493-494.

[3] A se vedea: Al. Țiclea, *Discuții privind reintegrarea în muncă drept efect al anulării măsurii concedierii*, în Dreptul nr. 12/2008, p. 61; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 494.

[4] A.G. Uluitu, *Soluții posibile în cazul anulării de către instanța de judecată a deciziei de concediere a salariatului*, în Dreptul nr. 1/2015; M. Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare, în continuare, a reglementărilor din Codul muncii referitoare la raporturile de muncă, loc. cit.*, pp. 30-32.

[5] Neratificată de România.

[6] Publicată în M. Of. nr. 617 din 22 august 2008.

d) Executarea hotărârii judecătoreşti. Potrivit art. 214 C. mun., hotărârile pronunţate de instanţa de fond în soluţionarea unui conflict individual de muncă sunt definitive. Ca urmare, prin derogare de la dispoziţiile cuprinse în art. 632 alin. (2) şi art. 634 alin. (1) C. pr. civ., hotărârea pronunţată de instanţa de fond constituie titlu executoriu şi trebuie pusă în executare de către angajator.

Codul muncii nu cuprinde prevederi exprese cu privire la termenul în care trebuie executată hotărârea instanţei.

În ceea ce priveşte obligarea la acordarea despăgubirilor, din interpretarea art. 261 din Cod, apreciem că angajatorul este obligat să pună în executare hotărârea în termen de 15 zile de la data cererii de executare formulată de salariat şi adresată angajatorului. În caz contrar, neexecutarea hotărârii judecătoreşti definitive constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoarea sau amendă penală.

Cât priveşte reintegrarea în muncă, Codul nu cuprinde niciun termen cu privire la: depunerea cererii de executare a hotărârii judecătoreşti de către cel reintegrat, reintegrarea în muncă, prezentarea la muncă a celui reintegrat[1].

Sub aspectul executării silite a hotărârii judecătoreşti sunt aplicabile normele în materie ale dreptului procesual civil – art. 705-709 C. pr. civ. Astfel, salariatul poate solicita executarea silită a hotărârii judecătoreşti de obligare a angajatorului la plata despăgubirilor şi, după caz, reintegrarea în muncă în termen de 3 ani. Termenul de prescripţie curge de la data pronunţării hotărârii judecătoreşti de instanţa de fond, dată la care hotărârea este definitivă. De *lege ferenda,* s-a propus că ar fi necesar şi util ca prin lege să se stabilească expres un termen relativ scurt, atât pentru punerea în executare a hotărârii privind plata despăgubirilor, cât şi a celei privind reintegrarea[2].

În situaţia refuzului reîncadrării în muncă, conform art. 905 alin. (2) C. pr. civ., instanţa de executare, la cererea salariatului, îl poate obliga pe angajator la plata unei penalităţi în favoarea salariatului, stabilită pe zi de întârziere, până la executarea obligaţiei. Această penalitate constituie o sancţiune aplicată angajatorului ca urmare a neîndeplinirii obligaţiei de a face, de a reintegra în muncă fostul salariat. Mai mult, dacă în termen de 3 luni de la data comunicării încheierii de aplicare a penalităţii, angajatorul nu îşi execută obligaţia, instanţa de executare, tot la cererea fostului salariat, fixează o sumă definitivă ce i se datorează tot cu titlu de penalitate fostului salariat. Penalitatea poate fi înlăturată sau redusă, pe calea contestaţiei la executare, dacă angajatorul îşi execută obligaţia de a-l reintegra în muncă pe fostul salariat şi dovedeşte existenţa unor motive temeinice care au justificat întârzierea executării [art. 905 alin. (4) şi (5) C. pr. civ.]. Subliniem că acordarea penalităţii nu înlocuieşte obligaţia angajatorului de reintegrare în muncă.

În cazul reintegrării în muncă a salariatului concediat nelegal sau netemeinic, nu este necesară o decizie a angajatorului prin care salariatul să fie repus în funcţia/postul deţinut anterior deoarece în acest caz operează autoritatea de lucru judecat a hotărârii judecătoreşti[3].

---

[1] B. Vartolomei, *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislaţie. Decizii ale Curţii Constituţionale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudenţă comentată, loc. cit.,* 2015, pp. 88-90.

[2] A se vedea Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancţionarea concedierilor netemeinice ori nelegale, loc. cit.,* p. 82.

[3] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă,* ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* p. 796; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* p. 496.

În practică s-au ivit situații, anterioare rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, care reprezintă cauze de imposibilitate de executare a reintegrării în muncă, în condițiile art. 80 alin. (2) din Cod[1]. Printre astfel de situații au fost sesizate cazuri de încetare a contractului individual de muncă, cum ar fi: anumite cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauze de concediere care țin de persoana salariatului sau care nu țin de persoana acestuia. În doctrina juridică, s-a concluzionat că „ori de câte ori instanța de judecată constată că, fără a i se putea imputa angajatorului, dintr-un motiv obiectiv intervenit *pendinte lite*, reintegrarea în funcție a devenit imposibilă, este necesar ca – deși i s-a cerut – să nu hotărască odată cu anularea concedierii, și reintegrarea în funcție"[2], ci să constate că, de la momentul concedierii până la pronunțarea hotărârii, contractul individual de muncă a încetat pe un alt temei.

Prezentarea la muncă a salariatului se apreciază că trebuie să aibă loc într-un termen rezonabil. Practic, având în vedere sancțiunile aplicabile, angajatorul ar trebui să îl notifice pe salariatul în cauză cu privire la reintegrarea în muncă și la termenul în care trebuie să se prezinte la locul de muncă. În cazul în care, salariatul nu se prezintă la data comunicată de angajator, fără a exista motive obiective, angajatorul poate dispune efectuarea cercetării disciplinare pentru absențele nemotivate.

Legislația muncii nu reglementează nici modul în care trebuie procedat în cazul în care angajatorul a pus în executare hotărârea judecătorească pronunțată de instanța de fond (acordarea despăgubirilor, cât și, după caz, reintegrarea în muncă), iar ulterior, fie ca urmare a admiterii apelului angajatorului și rejudecării pe fond, fie ca urmare a anulării hotărârii atacate de către instanța de apel și trimiterii cauzei spre rejudecare la instanța de fond, contestația salariatului este respinsă. În doctrină se admite că în această ipoteză trebuie aplicate regulile cuprinse în legislația procesual civilă referitoare la întoarcerea executării silite[3]. Potrivit art. 722 C. pr. civ., în toate cazurile în care se desființează titlul executoriu sau însăși executarea silită, cel interesat are dreptul la întoarcerea executării silite, prin restabilirea situației anterioare acesteia. În consecință, instanța de apel, urmare a admiterii apelului formulat de angajator, trebuie să dispună și restabilirea situației anterioare executării. În caz contrar, angajatorul o poate cere pe cale separată, instanței de executare. În situația în care instanța de apel a dispus rejudecarea cauzei de instanța de fond, aceasta dispune și restabilirea situației anterioare.

11.4.6. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora

A) Pentru protecția salariaților în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a menține drepturile acestora, la nivelul Uniunii Europene a fost adoptată Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea

---

[1] A se vedea Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancționarea concedierilor netemeinice ori nelegale, loc. cit.*, pp. 72-73.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 493; Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancționarea concedierilor netemeinice ori nelegale, cit. supra*, p. 76; Al. Țiclea, *Discuții privind reintegrarea în muncă drept efect al anulării măsurii concedierii dispuse de angajator*, în Dreptul nr. 12/2008, p. 61.

[3] A se vedea: Ș. Beligrădeanu, *Modul în care trebuie procedat în cazul reintegrării în muncă a salariatului drept consecință a punerii în executare a unei hotărâri judecătorești definitive care, ulterior, este modificată sau casată în urma admiterii recursului angajatorului*, în Dreptul nr. 1/2005, p. 81 și urm.; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 465.

drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități[1]. Directiva este aplicabilă oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni. Transferul este definit de Directivă ca fiind transferul unei entități economice care își menține identitatea, înțeleasă ca un ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.

Potrivit Directivei, transferul unei întreprinderi, unități sau a unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Așadar, nici cesionarul, nici cedentul nu pot utiliza transferul pentru a motiva o concediere individuală sau colectivă. Prin excepție, concedierile pot interveni pentru motive economice, tehnice sau organizatorice, care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (art. 4, pct. 1, teza a III-a). Directiva dă dreptul statelor membre de a prevedea ca dispozițiile sale privind interdicția concedierii pe motivul transferului să nu se aplice unor anumite categorii de salariați care se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii [art. 4 pct. 2)].

CJUE, în interpretarea prevederilor art. 4 din Directiva 2001/23/CE a stabilit că *transferul unei întreprinderi, unități sau a unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent.* Lucrătorii angajați în întreprindere, ale căror contracte sau relații de muncă au încetat la o dată anterioară operării transferului de întreprindere (din motive ce țin de realizarea transferului de întreprindere), trebuie să fie considerați ca fiind în continuare angajații cedentului, astfel încât obligațiile angajatorului născute din contractele de muncă încheiate cu aceștia vor fi transferate de drept cesionarului[2]. Interdicția de concediere a lucrătorilor pe motive ce țin de operarea transferului de întreprindere are caracter general, în sensul că este incidentă atât în privința lucrătorilor ce fac obiectul transferului, cât și în privința acelora care continuă să presteze activitatea în întreprinderea cedentului sau a cesionarului. În doctrină[3] s-a arătat că distincția dintre cele două categorii de lucrători constă în aceea că în timp ce lucrătorii care ar fi fost transferați dacă nu ar fi fost concediați vor fi reintegrați în muncă în întreprinderea cesionarului, iar ceilalți lucrători vor fi reintegrați în muncă în cadrul întreprinderilor unde prestau activitatea anterior concedierii. De asemenea, s-a subliniat[4] că interdicția de concediere pe motive ce țin de realizarea transferului de întreprindere nu este limitată din punct de vedere temporal, astfel încât lucrătorii pot invoca nelegalitatea deciziei de

---

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 497-506; R. Blanpain, *European Labour Law*, ed. a XII-a, Kluwer Law International, 2010, pp. 695-735; N. Voiculescu, *Legislația comunitară, națională și jurisprudența privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, în RRDM nr. 1/2006, pp. 22-27; A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii, loc. cit.*, pp. 374-377; N. Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, pp. 346-352; L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, pp. 227-244.

[2] *Jules Dethier Équipement SA c. Jules Dassy și Sovam SPRL*, Hotărârea Curții (camera a șasea) din data de 12 martie 1998, Cauza C-319/94, Rec. 1998 I-01061.

[3] O. Ținca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, în Dreptul nr. 3/2013, p. 189.

[4] A.-M. Vlăsceanu, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora*, teză de doctorat, Biblioteca Facultății de Drept, Universitatea din București, p. 168.

concediere pe acest temei chiar şi după scurgerea unei perioade considerabile de timp de la data transferului.

Obligaţiile privind menţinerea drepturilor salariaţilor, precum şi cele referitoare la încetarea contractului sau raportului de muncă nu se aplică în cazul transferului unei întreprinderi, unităţi sau a unei părţi de întreprindere sau de unitate, în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolvenţă, instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului şi care se află sub controlul unei autorităţi publice competente, cu excepţia cazului în care statele membre prevăd altfel.

B) La nivelul legislaţiei interne, art. 173 alin. (3) C. mun. şi art. 7 din Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora stabilesc interdicţia concedierii individuale sau colective de către angajatorul cedent sau de angajatorul cesionar motivată de transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora[1].

Legea nr. 67/2006 nu a preluat întocmai dispoziţia cuprinsă la art. 4 pct. 1 al Directivei[2] şi nici nu a stabilit categorii de salariaţi exceptate de la norma europeană. Ca urmare, concedierea salariaţilor în temeiul art. 65 C. mun. – concediere individuală sau colectivă – este posibilă, atât înainte, cât şi după efectuarea transferului[3].

Omisiunea legiuitorului român nu duce la concluzia că sunt interzise concedierile pe alte motive decât cele care ţin de transferul de întreprindere[4]. Concedierea este interzisă dacă motivul de fapt al concedierii este transferul întreprinderii, unităţii sau unor părţi ale acestora[5].

Art. 8 din Legea nr. 67/2006 prevede că în cazul în care contractul individual de muncă sau relaţia de muncă este reziliată datorită faptului că transferul a antrenat o modificare substanţială a condiţiilor de muncă în detrimentul salariatului, încetarea contractului de muncă sau a relaţiei de muncă este considerată ca fiind intervenită prin fapta angajatorului. Modificarea substanţială a condiţiilor de muncă poate include următoarele ipoteze: salariatului, din cauza schimbării condiţiilor de muncă nu mai poate face faţă noilor cerinţe şi, ca urmare, este concediat pentru necorespundere profesională[6], salariatul nu mai poate fi

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora în lumina Legii nr. 67/2006,* în Dreptul nr. 9/2006, pp. 9-21; A.G. Uluitu, *Drepturile salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora,* în RRDM nr. 1/2006, pp. 28-35.

[2] Directiva 2001/23 CE stabileşte *expressis verbis* că sunt permise concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice şi care implică schimbări în ceea ce priveşte ocuparea forţei de muncă.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, pp. 470-471.

[4] I.T. Ştefănescu, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora în lumina Legii nr. 67/2006, cit. supra,* pp. 12-13; O. Ţinca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii, cit. supra*, p. 188.

[5] Apare ca elocventă în acest context reglementarea legiuitorului francez. În conformitate cu norma europeană, Codul muncii francez reglementează transferul automat al contractelor de muncă – art. L. 2323-15 C. mun. fr. Codul muncii francez nu prevede în mod expres interdicţia concedierii lucrătorilor pe motive ce ţin de operarea transferului de întreprindere. Totuşi, jurisprudenţa a stabilit că o decizie de concediere întemeiată pe acest motiv trebuie considerată nelegală. – G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., p. 351.

[6] L. Dima, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, unităţii sau al unor părţi ale acestora* în „Analele Universităţii Bucureşti", Seria Drept, nr. 1/2010, p. 9.

încadrat pe acelaşi post ocupat anterior transferului, noile condiţii de muncă sunt susceptibile a dăuna sănătăţii sau integrităţii salariatului; munca trebuie prestată în altă localitate; se modifică felul muncii sau cuantumul remuneraţiei[1].

În consecinţă, dacă salariatului îi sunt afectate substanţial condiţiile de muncă şi, ca urmare, contractul individual de muncă încetează – independent de temeiul de drept – potrivit legii, se consideră că angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului. Astfel, independent dacă încetarea contractului operează ca urmare a acordului părţilor, prin demisia salariatului sau prin concediere, se consideră că încetarea a avut loc pentru motive care nu ţin de persoana salariatului. În acest caz, salariatul beneficiază de tratamentul juridic aplicabil salariatului concediat, fără culpa sa. Prin urmare, salariatul beneficiază de drept la preaviz, de măsuri active de combatere a şomajului, de oferirea unui loc de muncă vacant compatibil cu pregătirea sa profesională, dacă concedierea a fost dispusă în baza art. 61 lit. d) C. mun., de compensaţii, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

În literatura juridică, s-a arătat că este „o situaţie şi o rezolvare legală atipice, explicabile prin voinţa legiuitorului de a-l proteja pe cel ale cărui condiţii de muncă s-ar schimba, prin transfer, în detrimentul său, substanţial negativ"[2].

Evident, de acest tratament juridic nu beneficiază salariatul, dacă încetarea contractului intervine fără să îi fi fost afectate substanţial condiţiile de muncă în defavoarea sa prin transfer. În acest caz, încetarea contractului şi efectele sunt cele stabilite prin Codul muncii, în funcţie de temeiul de drept.

11.4.7. Încetarea raportului de serviciu din iniţiativa autorităţii sau instituţiei publice

Statutul funcţionarilor publici distinge între:
- eliberarea din funcţie – art. 97 lit. c) din Legea nr. 188/1999 şi
- destituirea din funcţie – art. 97 lit. d) din Lege.

A) Potrivit art. 99 din Legea nr. 188/1999, persoana care are competenţa legală de numire în funcţia publică va dispune eliberarea din funcţia publică prin act administrativ, care se comunică funcţionarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, în următoarele cazuri:

- autoritatea sau instituţia publică şi-a încetat activitatea ori a fost mutată într-o altă localitate, iar funcţionarul public nu este de acord să o urmeze;
- autoritatea sau instituţia publică îşi reduce personalul ca urmare a reorganizării activităţii, prin reducerea postului ocupat de funcţionarul public;

---

[1] Cu privire la modificarea cuantumului remuneraţiei, Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a precizat că dacă un contract este reziliat din cauza faptului că transferul antrenează o modificare a nivelului remuneraţiei acordate salariatului, Directiva impune statelor membre să prevadă că rezilierea a intervenit prin faptul angajatorului, pentru că schimbarea nivelului remuneraţiei implică o modificare substanţială a condiţiilor de muncă. *Albert Merckx şi Patrick Neuhuys c. Ford Motors Company Belgium SA*, Hotărârea Curţii (camera a şasea) din 7 martie 1996.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 502.

- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;

- pentru incompetența profesională, în cazul obținerii calificativului „nesatisfăcător" la evaluarea performanțelor profesionale individuale;

- funcționarul public nu mai îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea funcției publice;

- starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției publice deținute;

- ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de acceptare a numirii.

Cu excepția constatării incompetenței profesionale, în celelalte cazuri, motivele de eliberare din funcție nu sunt imputabile funcționarilor publici. Neincluderea cazului de necorespundere profesională în rândul motivelor neimputabile este justificată deoarece, spre deosebire de salariat, funcționarul public are obligația legală de a se perfecționa profesional. Prin urmare, obținerea calificativului „nesatisfăcător" cu ocazia evaluării performanțelor profesionale îi este imputabil.

Autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice.

În perioada de preaviz:

→ persoana care are competența legală de numire în funcția publică poate acorda funcționarului public în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, fără afectarea drepturilor salariale cuvenite[1];

→ autoritatea sau instituția publică are obligația de a pune la dispoziția funcționarilor publici alte locuri de muncă vacante corespunzătoare dacă eliberarea din funcție este determinată de:

- reducerea personalului autorității sau instituției publice ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;

- admiterea cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;

- faptul că funcționarul public nu mai îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea funcției publice.

→ dacă în cadrul autorității sau instituției publice nu există funcții publice vacante corespunzătoare, autorității îi revine obligația de a solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici lista funcțiilor publice vacante. În cazul în care există o funcție publică vacantă corespunzătoare, funcționarul public va fi transferat în interesul serviciului sau la cerere. Funcționarul public de conducere are prioritate la ocuparea unei funcții publice vacante la nivel inferior.

[1] În ceea ce îi privește pe salariați, o asemenea reducere nu este reglementată legal. Evident, dacă angajatorul este de acord, reducerea programului de lucru ar putea interveni și cu privire la salariați.

Funcționarii publici au dreptul să facă parte din corpul de rezervă, în cazul în care eliberarea din funcție a intervenit în următoarele cazuri: autoritatea sau instituția publică şi-a încetat activitatea ori a fost mutată într-o altă localitate, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze; autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public; ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus reintegrarea; funcționarul public nu mai îndeplineşte condițiile legale pentru ocuparea funcției publice; ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de acceptare a numirii.

Funcționarul public părăseşte corpul de rezervă şi pierde calitatea de funcționar public în următoarele situații:

- după împlinirea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă
- în cazul în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici îl redistribuie într-o funcție publică vacantă corespunzătoare studiilor absolvite şi pregătirii profesionale, iar funcționarul public o refuză;
- se angajează în baza unui contract de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni;
- la cerere.

O situație distinctă este cea a reorganizării autorității sau instituției publice, prevăzută la art. 100 din Legea nr. 188/1999. În această situație, funcționarii publici pot fi numiți în noile funcții publice sau, după caz, în noile compartimente dacă:

- se modifică atribuțiile aferente unei funcții publice mai puțin de 50%;
- sunt reduse atribuțiile unui compartiment;
- este schimbată denumirea fără modificarea în proporție de peste 50% a atribuțiilor aferente funcției publice;
- este schimbată structura compartimentului.

Numirea în alte funcții se face cu respectarea următoarelor criterii:

- categoria, clasa şi, după caz, gradul profesional ale funcționarului public;
- îndeplinirea criteriilor specifice stabilite pentru funcția publică;
- pregătirea profesională;
- să fi desfăşurat activități similare.

În cazul în care există mai mulți funcționari publici, se organizează examen.

În cazul reorganizării activității prin reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

Un caz distinct de eliberare din funcție este prevăzut cu privire la înalții funcționari publici de art. 93 alin. (2) din Statut. Potrivit alin. (1) al acestui articol, înalții funcționari publici sunt supuşi mobilității în funcție şi trebuie să manifeste disponibilitate la numirile în funcțiile publice[1]. Refuzul neîntemeiat de a accepta o numire în funcția publică atrage eliberarea din funcție a înaltului funcționar public. înaltul funcționar public are, astfel, o obligație de disponibilitate prevăzută legal. Nerespectarea acestei obligații, prin refuzul

[1] Art. 12 din Statut stabileşte că în categoria înalților funcționari publici sunt cuprinse persoanele care sunt numite în una dintre următoarele funcții publice: secretar general din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale; prefect; secretar general adjunct din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale; subprefect; inspector guvernamental.

neîntemeiat de ocupare a unei funcții publice considerăm că reprezintă o încălcare cu vinovăție a unei obligații legale; deci refuzul neîntemeiat este culpabil. Ca urmare, suntem de părere că, în acest caz, ar trebui să opereze destituirea din funcție, iar nu eliberarea din funcția publică.

B) Destituirea din funcție poate fi dispusă de conducătorul autorității sau instituției publice în cazurile prevăzute la art. 101 alin. (1) din Legea nr. 188/1999:

- ca sancțiune disciplinară, pentru săvârşirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;
- dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

În ambele cazuri, motivele care determină destituirea din funcție sunt imputabile funcționarului public, presupunând culpa acestuia.

Actul administrativ se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii. Comunicarea actului administrativ trebuie să se facă anterior datei destituirii din funcția publică.

C) Fiind un act administrativ unilateral, actul prin care s-a dispus eliberarea din funcție sau destituirea din funcția publică poate fi revocat tot printr-un act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, în ipoteza în care se constată, la sesizarea funcționarului public, că a fost netemeinic sau nelegal.

Art. 106 din Legea nr. 188/1999 prevede dreptul funcționarului public de a contesta actul administrativ la instanța de contencios administrativ în cazul în care consideră că raportul de serviciu a încetat din motive netemeinice sau nelegale. Prin această acțiune, funcționarul public poate solicita anularea actului administrativ prin care s-a dispus încetarea raportului de serviciu, precum şi plata de către autoritatea sau instituția publică a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi recalculate, şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat funcționarul public.

Ca şi în cazul salariaților, la solicitarea funcționarului public, instanța care a constatat nulitatea actului administrativ va dispune reintegrarea acestuia în funcția publică deținută.

11.5. Demisia[1]

11.5.1. Reglementare şi noțiune

Libertatea de a munci cuprinde şi dreptul persoanei fizice de a înceta munca, respectiv posibilitatea salariatului de a denunța contractul individual de muncă[2]. În concretizarea acestui drept, Codul muncii reglementează la art. 55 lit. c) şi art. 81 din Cod un caz de încetare a contractului individual de muncă urmare a voinței unilaterale a salariatului.

---

[1] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 506-513; Al. Țiclea, *Demisia. Teorie şi jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2013.

[2] R. Dimitriu, *Dreptul la muncă în înțelesul legislației române actuale*, în Dreptul nr. 10/1997, p. 45.

Potrivit art. 81 alin. (1) din Cod, prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz[1].

Prin demisie, salariatul poate pune capăt oricărui contract individual de muncă, indiferent de tipul acestuia (pe durată nedeterminată sau determinată de timp, cu timp integral sau parțial de lucru).

Întrucât salariatul poate oricând să denunțe unilateral contractul şi fără să fie obligat să îşi motiveze notificarea, în doctrină s-a apreciat că în ceea ce priveşte încetarea contractului, poziția celor două părți – salariat – angajator – nu este de egalitate, fiind defavorabilă angajatorului, care poate determina încetarea unilaterală a contractului numai în anumite cazuri reglementate expres şi, întotdeauna, prin decizie motivată, sub sancțiunea nulității concedierii.

11.5.2. Condiții

Din definiția legală rezultă că pentru a produce efecte demisia sunt necesare două condiții: notificarea scrisă şi respectarea termenului de preaviz.

1. Notificarea scrisă reprezintă actul unilateral prin care salariatul aduce la cunoştința angajatorului intenția de a înceta contractul, după respectarea termenului de preaviz.

Simetric condiției *ad validitatem* a deciziei de concediere şi a notificării scrise dată de angajator sau de salariat în aplicarea art. 31 alin. (3) din Cod, notificarea trebuie formulată în scris ca o condiție de validitate. Nerespectarea formei scrise atrage nulitatea absolută a demisiei. Ca urmare, demisia nu poate rezulta dintr-o înştiințare adresată verbal angajatorului sau din anumite fapte sau dintr-un comportament al salariatului care ar lăsa să se

---

[1] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.*, pp. 391-405; Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, pp. 119-123; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 506; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2013, pp. 791-800.

Codul muncii francez nu cuprinde o definiție expresă a demisiei; art. L. 1237-1 C. mun. fr. prevede doar că în cazul demisiei, existența şi durata preavizului sunt stabilite prin lege sau prin acordul colectiv de muncă. Jurisprudența franceză a fost cea care a dat o definiție mai completă demisiei; Curtea de Casație a arătat că demisia este un act unilateral prin care salariatul îşi manifestă în mod direct şi neechivoc intenția sa de a înceta contractul de muncă; însă, nu orice intenție de încetare a contractului solicitată de salariat constituie demisie, salariatul putând să solicite încetarea contractului şi pentru a dobândi dreptul la pensie sau în cazul în care angajatorul nu îşi îndeplineşte propriile obligații, fără ca aceste ipoteze să fie considerate acte de demisie (Cour de cassation, Chambre sociale, 9 mai 2007, în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 7/2007, nr. 823).

În dreptul francez, actul de încetare a contractului de muncă este calificat ca fiind demisie dacă sunt întrunite patru condiții: să vizeze încetarea unui contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată (încetarea contractului pe durată determinată constituie o încetare anticipată care se supune unui regim juridic diferit de cel al demisiei); trebuie să aibă un caracter unilateral şi să reprezinte voința salariatului (astfel, demisia nu presupune acordul angajatorului, iar retragerea demisiei este lipsită de efecte, cu excepția cazului în care angajatorul este de acord); intenția de a înceta contractul trebuie să fie neechivocă (jurisprudența franceză a statuat că nu poate fi considerată demisie ipoteza în care salariatul nu revine la locul de muncă după o perioadă de incapacitate temporară de muncă sau după un concediu fără plată); intenția de încetare trebuie să aibă la bază motivele personale. Nulitatea demisiei poate interveni doar ca urmare a vicierii voinței salariatului. Art. L. 1152-3 C. mun. fr. prevede că orice decizie de încetare a contractului individual de muncă care este consecința unei hărțuiri morale este lovită de nulitate. În cazul în care se constată nulitatea demisiei, contractul se consideră că nu a încetat niciodată, producând toate efectele, atât salariatul, cât şi angajatorul fiind ținuți să îşi îndeplinească obligațiile.

înțeleagă intenția de a pune capăt raportului de muncă[1]. Această ultimă ipoteză este cunoscută în alte sisteme de drept sub denumirea – demisie tacită.

Cerința formei scrise a demisiei semnifică faptul că aceasta nu este un act care să se prezume[2].

Din notificare trebuie să rezulte voința unilaterală a salariatului de a înceta contractul individual de muncă. Dacă salariatul face o propunere de încetare a contractului, nu suntem în prezența demisiei, ci în ipoteza încetării contractului la inițiativa salariatului, în temeiul acordului părților [art. 55 lit. b) din Cod], propunere care este supusă aprobării angajatorului.

Conform art. 81 alin. (3), demisia nu trebuie motivată. Evident, nimic nu îl împiedică pe salariat, ca în notificare să menționeze și motivele care au determinat demisia. Legiuitorul nu a acordat nicio relevanță juridică acestor motive.

Demisia trebuie adusă la cunoștința angajatorului. De regulă, în practică, comunicarea se face prin înregistrarea notificării la registratura unității. Angajatorul este obligat să înregistreze demisia. În acest caz, dovada notificării se face prin copia după înscris. În caz de refuz al înregistrării, salariatul poate face dovada prin orice mijloace de probă, spre exemplu, trimiterea notificării prin poștă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

Fiind un act juridic unilateral, demisia nu este supusă aprobării. Dezacordul angajatorului nu are semnificație juridică.

După data comunicării, demisia este irevocabilă. Prin urmare, revocarea demisiei, după acest moment, este posibilă numai cu acordul angajatorului.

2. Respectarea termenului de preaviz. Art. 81 alin. (4) din Cod prevede că termenul de preaviz este cel prevăzut de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă aplicabil și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile pentru cei cu funcții de conducere. Rațiunea instituirii unei perioade de preaviz în cazul demisiei rezidă în acordarea unei perioade suficiente de timp angajatorului pentru ca acesta să poată găsi un înlocuitor.

Întrucât textul legal indică durata maximă a termenului de preaviz, prin negocierea între părți se poate stabili o durată mai scurtă a acestui termen. Înțelegerea părților cu privire la durata termenului de preaviz nu trebuie confundată cu încetarea contractului prin acordul de voință al părților[3].

Preavizul, fiind un drept recunoscut angajatorului, poate forma obiectul unei renunțări totale sau parțiale. Această posibilitate decurge și din art. 81 alin. (7) care prevede încetarea contractului la data renunțării totale sau parțiale la termenul de preaviz de către angajator.

---

[1] A se vedea O. Ținca, *Unele considerații referitoare la demisie*, în RRDM nr. 1/2009, p. 29.

[2] În doctrină s-a exprimat și un punct de vedere contrar, potrivit căruia forma scrisă a demisiei este o condiție *ad probationem*, motivat de faptul că niciun text legal nu sancționează expres cu nulitatea lipsa formei scrise a demisiei, iar pe de altă parte, se arată că părțile raportului juridic de muncă se află pe poziții de inegalitate juridică în raport cu încetarea contractului individual de muncă, salariatul neavând obligația de a asigura o protecție a drepturilor angajatorului. A se vedea C. Nenu, *Contractul individual de muncă, loc. cit.*, pp. 190-191.

[3] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective, loc. cit.*, p. 397.

Nici în această ipoteză, demisia nu este transformată într-un caz de încetare a contractului prin acordul părților[1].

În lipsa unui acord al părților cu privire la durata termenului de preaviz sau lipsa precizării în notificarea scrisă se va aplica prevederea maximă legală. Durata preavizului datorat de salariat nu poate fi în nicio circumstanță mai mare decât cea legală.

În ceea ce privește durata termenului de preaviz, legiuitorul a reglementat distinct pentru funcțiile de execuție – maximum 20 de zile lucrătoare și pentru funcții de conducere – maximum 45 de zile lucrătoare (spre deosebire de situațiile de concediere care obligă la acordarea unui preaviz de minim 20 de zile lucrătoare indiferent de tipul funcției ocupate)[2].

Termenul de preaviz începe să curgă de la data la care notificarea a fost comunicată în scris angajatorului, fără să se includă și ziua comunicării.

Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă efectele [art. 81 alin. (5)]. Cu alte cuvinte, toate drepturile și obligațiile contractuale trebuie respectate de părți întocmai.

În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat în mod corespunzător [art. 81 alin. (6)]. Suntem de părere că, dacă există acordul angajatorului, salariatul poate beneficia de concediu de odihnă pe durata preavizului.

Nerespectarea termenului de preaviz constituie abatere disciplinară și dă dreptul angajatorului de a dispune efectuarea cercetării disciplinare și, dacă sunt îndeplinite condițiile, concedierea disciplinară a salariatului. De asemenea, angajatorul prejudiciat de neacordarea preavizului de către salariat poate introduce o acțiune în răspundere patrimonială pentru acoperirea prejudiciului material suferit.

În practica judecătorească, s-a susținut că pe durata termenului de preaviz contractul individual de muncă ar putea înceta numai pentru fapte imputabile ulterioare comunicării demisiei. Așadar, pe durata preavizului, angajatorul nu poate să dispună concedierea salariatului pentru motive care nu îi sunt imputabile, care nu țin de persoana sa, în temeiul art. 65 C. mun.[3]

Prin excepție, salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile din contractul individual de muncă [art. 81 alin. (8) din Cod]. Desigur, acest drept al salariatului nu înlătura prima obligație de a notifica în scris demisia angajatorului. Întrucât legea nu distinge, putem fi în situația neîndeplinirii de către angajator a obligațiilor prevăzute de lege sau negociate în contractul colectiv sau/și individual de muncă. Evident, trebuie avută în vedere numai nerespectarea obligațiilor angajatorului față

---

[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, p. 122.

[2] Este interesant de subliniat faptul că în dreptul francez, Codul muncii nu prevede o durată a termenului de preaviz; excepțional, este prevăzută durata termenului de preaviz, cum este în cazul jurnaliștilor – art. L. 7112-2 sau al salariaților din sectorul agricol – art. L. 7313-9. De regula, durata preavizului este stabilită prin convenție colectivă sau potrivit uzanței. Contractul individual de muncă nu poate să stabilească o durată a preavizului mai mare decât cea cuprinsă în lege, convenție colectivă sau stabilită prin uzanțe. În cazul în care niciunul dintre aceste izvoare nu prevede termenul de preaviz, salariatul poate să demisioneze fără preaviz. La fel ca și în legislația din țara noastră, contractul de muncă încetează la expirarea termenului de preaviz, pe durata acestuia părțile fiind ținute să își respecte toate obligațiile contractuale.

Dacă salariatul nu respectă termenul de preaviz, datorează angajatorului o indemnizație egală cu remunerația pe care ar fi primit-o pe durata preavizului (Cour de cassation, Chambre sociale, 29 martie 1995, în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 5/1995, p. 5).

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 510.

de salariat, nu şi faţă de terţi, afară de cazul în care nerespectarea obligaţiei respective îl prejudiciază în mod direct şi pe salariat[1]. Angajatorul poate să nu îşi fi îndeplinit obligaţiile anterior datei la care salariatul a comunicat notificarea demisiei sau ulterior, pe durata executării preavizului. Fiind o situaţie de excepţie, salariatul trebuie să precizeze în notificare în ce constă neîndeplinirea de către angajator a obligaţiilor asumate[2].

Independent de dreptul de a demisiona fără preaviz, salariatul se poate adresa instanţei judecătoreşti pentru acoperirea prejudiciului cauzat prin nerespectarea obligaţiilor legale şi/sau contractuale de către angajator.

În practică s-a ridicat întrebarea dacă salariatul este obligat să respecte termenul de preaviz în ipoteza în care doreşte să înceteze contractul individual de muncă pe durata perioadei de probă şi dacă o demisie fără respectarea preavizului ar putea fi considerată abatere disciplinară cară să permită antrenarea răspunderii disciplinare. În acest caz nu este vorba despre o demisie, ci de o denunţare unilaterală a contractului individual de muncă, conform art. 31 alin. (3) C. mun. Este o reglementare specială în raport cu art. 1321 C. civ. referitor la încetarea contractului. În această ipoteză, denunţarea contractului exclude preavizul, precum şi motivarea, context în care salariatul nu ar avea niciun interes de a demisiona cu preaviz în loc de a denunţa unilateral contractul (fără preaviz)[3].

11.5.3. Abuzul de drept în cazul demisiei

Spre deosebire de alte sisteme de drept, Codul muncii român nu reglementează abuzul de drept săvârşit cu ocazia demisiei[4].

---

[1] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.*, p. 400.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 511.

În acest context, atrage atenţia un caz de încetare a contractului din iniţiativa salariatului întâlnit în practica relaţiilor de muncă din Franţa – „la prise d'acte du rupture" (decizie de încetare a contractului). Fără a fi reglementat în mod expres în legislaţie, Curtea de Casaţie din Franţa a definit acest caz şi i-a determinat efectele. Decizia de încetare a contractului a fost definită de Curte ca o hotărâre a salariatului de a înceta contractul de muncă încheiat pe durată nedeterminată datorită faptelor comise de angajator în executarea contractului. În această modalitate se poate înceta doar contractul de muncă pe durată determinată; în cazul contractelor pe durată determinată se consideră că salariatul l-a încetat anticipat, potrivit art. L. 1243-3 C. mun. fr. În jurisprudenţa franceză se face distincţie între acest caz de încetare a contractului şi demisia salariatului. Decizia de încetare a contractului luată de salariat este motivată de încălcarea de către angajator a propriilor obligaţii. Curtea de Casaţie franceză a stabilit că este valabilă şi o clauză contractuală prin care salariatul poate decide încetarea contractului chiar în absenţa unei încălcări a contractului de către angajator. De asemenea, Curtea de Casaţie a hotărât că această decizie de încetare a contractului de către salariat produce efectele unei concedieri fără cauză reală şi serioasă. Aşadar, acest caz de încetare a contractului produce patru efecte diferite: efectele unei concedieri fără cauză reală şi serioasă; efectele unei concedieri lovite de nulitate; efectele unei concedieri având cauză reală şi serioasă pentru ipoteza în care decizia de încetare a contractului este determinată de fuziunea sau absorbţia angajatorului sau de modificări în structura acţionariatului. Contractul de muncă încetează la data luării deciziei, fără a putea fi retrasă, iar în concurs cu alte cazuri de încetare se aplică cu precădere (cu excepţia, cazului în care a fost cerută rezilierea judiciară a contractului). Pentru analiza acestui caz de încetare a contractului, a se vedea: J. Pélissier, *La prise d'acte et rupture du contract de travail à l'iniative du salarié,* în „Recueil Dalloz" 2003, p. 2396; F. Géa, *La prise d'acte de la rupture,* în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 8-9/2010, p. 559; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 425-431. Pentru jurisprudenţa franceză a se vedea deciziile: Cour de cassation, Chambre sociale, 15 martie 2006; 9 aprilie 2008 în „Revue du droit du travail" 2008, p. 448; 25 iunie 2003, în „Recueil Dalloz" 2003, 2396; 26 ianuarie 2011, în „Revue de droit du travail" 2011, p. 175; 11 ianuarie 2012, în „Revue de jurisprudence sociale" 3/2012, p. 224.

[3] I.T. Ştefănescu, *opinie consemnată.*

[4] În sensul posibilităţii invocării abuzului de drept numai în mod excepţional, a se vedea I.T. Ştefănescu, *Demisia,* în RRDM nr. 3/2003, p. 8.

Abuzul de drept poate fi săvârşit de salariatul care demisionează. Codul muncii francez prevede că demisia poate avea caracter abuziv şi poate atrage obligarea salariatului la plata unor daune-interese[1].

Abuzul de drept poate fi săvârşit şi de angajator în situaţia în care face presiuni asupra unor salariaţi pentru a-i determina să demisioneze. În acest fel, angajatorii, prin conduită abuzivă, îi constrâng pe salariaţi să demisioneze, scopul lor fiind acela de a se sustrage de la procedura concedierii. Această situaţie este cunoscută în dreptul comparat şi în practică sub denumirea de concediere implicită sau demisie provocată[2]. În dreptul englez, este recunoscut dreptul salariatului demisionar de a dovedi în instanţă că demisia nu a fost urmarea voinţei sale, ci, a fost forţat să demisioneze, în realitate intervenind o concediere care este nelegală şi netemeinică[3].

Întrucât Codul muncii român nu face referiri exprese la situaţia unor demisii abuzive, instanţele de judecată urmează să facă aplicarea dreptului comun.

Exercitarea abuzivă a dreptului de a demisiona ar putea fi reţinut în situaţia în care salariatul, încadrat în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, pentru executarea unei lucrări sau a unui proiect, într-o funcţie de conducere a lucrării sau proiectului respectiv, demisionează anterior finalizării lucrării, producând astfel prejudicii angajatorului.

În cazul demisiei provocate de angajator, actul unilateral al demisiei poate fi atacat de salariat doar pentru vicierea consimţământului.

Faţă de practicile abuzive care există în raporturile de muncă, în mod justificat, s-a propus reglementarea demisiei provocate de angajator. În aceste situaţii s-ar putea considera că operează o concediere implicită[4].

11.5.4. Efectele demisiei

Contractul individual de muncă încetează la data împlinirii termenului de preaviz, sau la data renunţării totale sau parţiale a angajatorului la termenul respectiv [art. 81 alin. (7) din Cod]. Codul nu prevede obligaţia angajatorului de a emite un act scris. Angajatorul este obligat să ia act de încetarea contractului prin demisie[5].

Demisia nu antrenează, în principiu, consecinţe defavorabile pentru salariat[6].

Potrivit art. 17 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă şi art. 5 din Normele metodologice de aplicare a Legii,

---

[1] Deşi salariatului îi este recunoscută libertatea de a demisiona, acest drept cunoaşte în dreptul francez unele limite. Art. L. 1237-2 C. mun. fr. precizează că rezilierea contractului de muncă pe durată nedeterminată, din iniţiativa salariatului, dă dreptul angajatorului la daune-interese dacă a fost abuzivă. În practică totuşi au fost excepţionale situaţiile în care salariatul a fost tras la răspundere pentru o demisie abuzivă. Dreptul de a demisiona poate fi limitat şi printr-o clauză inserată în contractul de muncă prin care salariatul care demisionează înainte de dată stabilită de comun acord trebuie să restituie angajatorului cheltuielile pe care acesta le-a făcut pentru formarea sa profesională.

[2] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.*, p. 403.

[3] A se vedea R. Dimitriu, *Doctrina concedierii implicite în dreptul englez*, în RDC nr. 12/2001, pp. 70-78.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 512.

[5] În doctrină s-a arătat că ar fi eronată practica angajatorilor de a emite decizii prin care dispun încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 81 C. mun. A se vedea C. Nenu, *Contractul individual de muncă, loc. cit.*, p. 189. Considerăm că este vorba de o decizie prin care se ia act de actul unilateral al salariatului.

[6] I.T. Ştefănescu, *Demisia*, în RRDM nr. 3/2003, p. 10.

persoana al cărei contract individual de muncă a încetat urmare a demisiei nu beneficiază de indemnizație de șomaj. De asemenea, în baza art. 76 din Legea nr. 76/2002, salariatul care a demisionat într-o perioadă mai mică de 12 luni de la încadrarea în muncă, trebuie să restituie integral sumele acordate ca prime de încadrare, potrivit art. 74 și 75 din Lege.

11.5.5. Demisia funcționarului public

În cazul funcționarului public, demisia reprezintă o formă de dezînvestire din funcție, tot un act unilateral al său. Potrivit art. 97 lit. e) coroborat cu art. 102 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările ulterioare, încetarea raporturilor de serviciu prin demisie îmbracă forma unei notificări scrise adresate persoanei care are competența legală de numire în funcția publică. Demisia nu trebuie motivată și produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrarea ei. Deși Legea nu face vorbire de o perioadă ca fiind preaviz, considerăm că acest interval, de la data înregistrării până la data producerii efectelor, constituie, în fond, un termen de preaviz. S-a apreciat[1] că prin acordul părților, s-ar putea stabili un termen mai mic decât cel de 30 de zile calendaristice. Demisia funcționarului public nu trebuie motivată.

Remarcăm faptul că, cu excepția duratei preavizului, demisia funcționarului public este reglementată identic cu cea a salariatului.

11.6. Încetarea contractului individual de muncă în cazul insolvenței angajatorului

Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență[2] prevede la art. 123:

„(1) Contractele în derulare se consideră menținute la data deschiderii procedurii, Art. 1.417 C. civ. nefiind aplicabil. Orice clauze contractuale de desființare a contractelor în derulare, de decădere din beneficiul termenului sau de declarare a exigibilității anticipate pentru motivul deschiderii procedurii sunt nule. Prevederile referitoare la menținerea contractelor în derulare și la nulitatea clauzelor de încetare sau accelerare a obligațiilor nu sunt aplicabile în privința contractelor financiare calificate și a operațiunilor de compensare bilaterală în baza unui contract financiar calificat sau a unui acord de compensare bilaterală. În vederea creșterii la maximum a valorii averii debitorului, într-un termen de prescripție de 3 luni de la data deschiderii procedurii, administratorul judiciar/lichidatorul judiciar poate să denunțe orice contract, închirierile neexpirate, alte contracte pe termen lung, atât timp cât aceste contracte nu au fost executate în totalitate ori substanțial de către toate părțile implicate. Administratorul judiciar/lichidatorul judiciar trebuie să răspundă, în termen de 30 de zile de la primire, notificării contractantului, formulată în primele 3 luni de la deschiderea procedurii, prin care i se cere să denunțe contractul; în lipsa unui astfel de răspuns, administratorul judiciar/lichidatorul judiciar nu va mai putea cere executarea contractului, acesta fiind socotit denunțat. Contractul se consideră denunțat:

---

[1] V. Vedinaș, *Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, republicată), loc. cit.*, p. 365; Al. Țiclea (coord.), L. Georgescu, A. Cioriciu Ștefănescu, V. Barbu, *Drept public al muncii, loc. cit.*, p. 453.

[2] Publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014. Legea nr. 85/2014 a abrogat expres Legea nr. 85/2006 privind aceeași procedură.

a) la data expirării unui termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării cocontractantului privind denunțarea contractului, dacă administratorul judiciar/lichidatorul judiciar nu răspunde;

b) la data notificării denunțării de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar.

[...]

(7) Un contract de muncă sau de închiriere, în calitate de locatar, va putea fi denunțat numai cu respectarea termenelor legale de preaviz.

(8) După data deschiderii procedurii, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitorului se va putea face de urgență de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar. Administratorul judiciar/lichidatorul judiciar va acorda personalului concediat doar termenul legal de preaviz. În cazul în care sunt incidente dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește concedierea colectivă, termenele prevăzute de art. 71 și art. 72 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se reduc la jumătate. [...]"

În raport cu situațiile reglementate de Codul muncii, Legea nr. 85/2014 reglementează un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă: „denunțarea contractului"[1].

Prin interpretarea coroborată a textelor din Codul muncii privind încetarea contractului individual de muncă cu dispozițiile art. 123 din Legea nr. 85/2014, în doctrina juridică au fost exprimate două opinii.

Într-o primă opinie[2] s-a apreciat că: „art. 123 din Legea nr. 85/2014 nu reglementează o nouă ipoteză de încetare a contractului individual de muncă, ci reprezintă o reflectare a dispozițiilor Codului muncii. În realitate, acest articol nu face decât să consacre, la nivel de principiu, posibilitatea părților contractului individual de muncă de a înceta în mod unilateral acest contract, având obligația de a respecta chiar în acest caz termenul de preaviz. (...) Art. 123 alin. (1) nu privește contractele individuale de muncă; art. 123 alin. (7) consacră generic dreptul ambelor părți de a înceta contractul de muncă, pe când alin. (8) al aceluiași articol reglementează dreptul angajatorului de a dispune concedierea salariatului, individuală sau colectivă. Utilitatea alin. (7) este discutabilă, față de dreptul salariatului de a demisiona și de faptul că, în prezent, alin. (8) vizează atât concedierea individuală, cât și pe cea colectivă". În concluzie, „art. 123 reprezintă o aplicație a art. 65 și urm. C. mun., fiind aplicabile procedura concedierii individuale sau colective reglementate de aceste texte".

Într-o a doua opinie[3] se arată că: „art. 123 alin. (1) include contractele individuale de muncă, iar art. 123 alin. (1) și (7) vizează cu totul altceva decât art. 65 C. mun.; prin urmare,

---

[1] A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, pp. 38-48.

[2] A se vedea D.G. Enache, *Încetarea, din inițiativa angajatorului, a contractului individual de muncă în cazul insolvenței în temeiul Legii nr. 85/2014*, în Dreptul nr. 11/2014, pp. 98-111.

[3] A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, *cit. supra*, pp. 112-125; în același sens, a se vedea și Al. Țiclea, *Situația contractelor de muncă potrivit art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în RRDM nr. 6/2015, pp. 17-18.

art. 123 alin. (1), în cazul contractelor individuale de muncă, trebuie coroborat, în mod necesar, cu alin. (7) al aceluiaşi text". În continuare se susţine că „denunţarea" constituie, ca natură juridică, o procedură diferită de „concediere".

În ceea ce ne priveşte ne raliem punctului de vedere potrivit căruia dispoziţiile art. 123 alin. (1) nu se referă la contractele individuale de muncă, iar alin. (7) al acestui articol consacră dreptul ambelor părţi de a înceta contractul de muncă în timp ce alin. (8) reglementează dreptul angajatorului de a dispune concedierea salariatului, concediere care poate fi individuală sau colectivă. În sprijinul acestei opinii au fost aduse şi următoarele argumente suplimentare[1]:

- Noţiunea de „concediere" consacrată în Codul muncii este similară celei de „denunţare" reglementată de art. 1321 C. civ.[2];
- CJUE s-a pronunţat, în procedura hotărârii preliminare[3], în sensul că noţiunea de „concediere", în înţelesul art. 1 alin. (1) lit. a) din Directiva 98/59/CE include „orice încetare a contractului nedorită de lucrător, fără a fi necesar ca motivele care o justifică să corespundă voinţei angajatorului";
- Directiva nr. 98/59/CE referitoare la apropierea legislaţiilor statelor membre cu privire la concedierile colective nu exclude din domeniul său de aplicare situaţia încetării contractului care are loc pe fondul insolvenţei angajatorului;
- Legea nr. 85/2014 este un act normativ care se aplică raporturilor dintre profesionişti, motiv pentru care legiuitorul a uzitat noţiunile de drept comun;
- Legea nr. 85/2014 instituie „doar măsuri derogatorii de la regulile aplicabile în procedura concedierii salariaţilor"[4].

Considerând că această „denunţare" reprezintă un caz de concediere sunt necesare următoarele menţiuni[5]:

- existenţa unei cauze reale şi serioase în situaţia concedierii individuale;
- respectarea dreptului la preavizul legal acordat salariaţilor;
- în cazul concedierii colective trebuie îndeplinită obligaţia de consultare cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, iar, în caz de reluare a activităţii angajatorului, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă;
- se înjumătăţesc termenele la care se referă art. 71 şi 72 alin. (1) C. mun. (în ipoteza concedierii colective), adică cel de 10 zile de la data primirii notificării în care sindicatul

---

[1] Pentru argumente în susţinerea ideii că art. 123 din Legea nr. 85/2014 reprezintă o aplicaţie a prevederilor Codului muncii, a se vedea V. Voinescu, *Concedierea salariaţilor în lumina prevederilor Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă*, în RRDM nr. 3/2015, pp. 28-34.

[2] Art. 1321 C. civ. dispune: „contractul încetează, în condiţiile legii, prin executare, acordul de voinţă al părţilor, denunţare unilaterală, expirarea termenului, îndeplinirea sau, după caz, neîndeplinirea condiţiei, imposibilitate fortuită de executare, precum şi din orice alte cauze prevăzute de lege."

[3] Hotărârea din 3 martie 2011 în cazurile *David Claes* (C-235/10), *Sophie Jeanjean* (C-236/10), *Miguel Remy* (C-237/10), *Volker Schneider* (C-238/10) şi *Xuan-Mai Tran* (C-239/10) *c. Landsbanki Luxembourg SA*. Cazurile au fost conexate. Pentru dezvoltări, a se vedea R. Dimitriu, *Opinii privind actuala reglementare românească a concedierii colective,* în RRDM nr. 2/2012, pp. 9-15.

[4] V. Voinescu, *Concedierea salariaţilor în lumina prevederilor Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă, cit. supra,* p. 32.

[5] O.M. Matiaş, *Concedierea angajaţilor,* teză de doctorat, Biblioteca Academiei de Studii Economice.

sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, cel de 5 zile calendaristice de la primirea acestora în care angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate şi cel de minim 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere în care angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă şi are, deci, obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă;

- „denunţarea/concedierea va putea fi contestată de către fostul salariat la instanţa judecătorească doar dacă:

a) denunţarea/concedierea s-a făcut cu încălcarea legii (de exemplu, nu s-a acordat preavizul);

b) denunţarea/concedierea s-a realizat prin săvârşirea unuia abuz de drept, încălcându-se prevederile art. 8 alin. (1) C. mun."[1].

§ 12. CUMULUL DE FUNCŢII

12.1. Noţiune. Efecte

Art. 35 C. mun. consacră regula potrivit căreia orice salariat are dreptul de a munci la acelaşi angajator sau la angajatori diferiţi în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător fiecăruia.

Cumulul este posibil:

- În sectorul privat – liber întotdeauna, la opţiunea părţilor;
- În sectorul bugetar – numai în cazurile şi condiţiile stabilite de lege.

Singura excepţie prevăzută de legiuitor la art. 35 alin. (2) din Cod priveşte existenţa unor incompatibilităţi stabilite prin lege pentru cumulul unor funcţii.

Având în vedere formularea generică a textului art. 35 alin. (1), pentru o aplicare corectă sunt necesare câteva sublinieri:

- cumulul de funcţii presupune executarea, în aceeaşi perioadă, a două sau mai multe contracte individuale de muncă;
- cumulul se poate realiza indiferent de tipul contractului individual de muncă (pe durată nedeterminată, determinată, cu timp integral sau parţial);
- se pot încheia simultan mai multe contracte individuale de muncă cu acelaşi angajator sau cu angajatori diferiţi;
- fiecare contract de muncă trebuie încheiat cu respectarea condiţiilor legale;
- salariatul poate îndeplini aceeaşi funcţie/post sau diferite, în funcţie de calificarea profesională;
- fiecare contract trebuie executat de ambele părţi, potrivit clauzelor contractuale;
- salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru fiecare contract (şi dacă se află în cumul la acelaşi angajator); de asemenea, întrucât legea nu mai face distincţie, concediul de odihnă se acordă pentru fiecare contract, executarea acestuia putând fi simultană sau acordată în perioade diferite;
- angajatorii şi salariaţii cumularzi plătesc toate contribuţiile stabilite prin actele normative pentru fiecare contract individual de muncă încheiat.

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 514.

O problemă deosebită în practică o constituie timpul de muncă în cazul cumulului de funcții. Trebuie ținut seama și de faptul că niciun izvor de drept internațional sau european al muncii nu cuprinde o reglementare derogatorie în caz de cumul (în sensul unui plafon majorat al timpului de lucru). Codul muncii cuprinde o limitare propriu-zisă a timpului de muncă (de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare și de 12 ore consecutive pe zi) în cadrul unui contract individual de muncă, însă nu face referire la situația cumulului[1]. Teoretic, s-ar putea susține că se pot încheia oricâte contracte individuale de muncă, la același angajator sau la angajatori diferiți, neexistând o normă imperativă referitoare la durata maximă a timpului de muncă sau la programul de lucru, în situația cumulului.

Deși viziunea legiuitorului în reglementarea cumulului de funcții a fost de a da expresie libertății muncii, trebuie să avem în vedere că unul dintre principiile care stă la baza relațiilor de muncă este acela de a asigura o protecție multilaterală salariaților. În atari condiții, se impune concluzia că regulile privind durata timpului de lucru au caracter unic, sunt de ordine publică și se aplică în toate ipotezele, inclusiv dacă există un cumul de funcții (respectiv 12 ore de pauză de la o zi de muncă la alta ceea ce înseamnă maximum 12 ore/zi de muncă; 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare).

Reglementările de mai sus, cu privire la timpul de lucru în caz de cumul, nu sunt aplicabile, conform art. 17 din Directiva 2003/88/CE:

- celor cu funcții de conducere;
- personalului casnic (familial);
- lucrătorilor din domeniul liturgic al bisericilor.

Având în vedere realitatea practică care este foarte diversă, este necesar ca legiuitorul să limiteze fie numărul de contracte individuale de muncă încheiat în cumul, fie durata timpului de muncă zilnic/săptămânal/lunar.

În acest sens, în doctrina juridică s-a propus:

- ca timpul în care se activează în cumul să nu poată depăși durata maximă legală a timpului de lucru de 48 de ore săptămânal[2];

- numărul de contracte aflate în cumul trebuie să fie rezonabil, să respecte precizările legale, apreciindu-se că cel mult trei contracte în cumul ar constitui un plafon maxim – rezonabil[3].

Potrivit art. 7 alin. (1) pct. 3 C. fisc., salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția de bază. Textul nu prevede un termen în cadrul căruia salariatul trebuie să precizeze unde are funcția de bază. În prezent, scopul acestei declarații este acela de a beneficia de deducere personală pentru

---

[1] Singura reglementare expresă în materia timpului de muncă în sens de durată maximă în cazul cumulului de funcții este cea cuprinsă în art. 4 din H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier: după ce se stabilește că în cursul unei săptămâni, timpul total de lucru poate fi de cel mult 48 de ore, se precizează că în cazul lucrătorilor care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii (fără a se stabili o altă limită – superioară celor 48 de ore săptămânale).

[2] R. Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*, în Dreptul nr. 7/2008, p. 118.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 562.

calcul impozitului pe venitul din salarii o singură dată. În situația în care salariatul nu declară funcția de bază, nu va beneficia de deducerea personală, stabilită de art. 56 C. fisc. Alegerea locului de muncă unde se exercită funcția de bază presupune și acordul angajatorului la care se află respectivul loc de muncă[1].

12.2. Incompatibilități

Alin. (2) al art. 35 C. mun. stabilește că fac excepție de la regula cumulului de funcții situațiile în care prin lege sunt prevăzute anumite incompatibilități.

Excepții de la admisibilitatea cumulului[2] se pot regăsi în norme care se referă exclusiv la cumul. Spre exemplu: art. 214 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale prevede că „funcțiile de conducere de rector, de prorector, de decan, de prodecan, de director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducție nu se cumulează"; art. 29 din O.U.G. nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic stabilește că „personalul silvic cu studii superioare poate presta prin cumul o activitate în învățământ, cu condiția de a nu perturba activitatea pe care trebuie să o desfășoare în unitatea silvică unde este angajat".

La aceste norme se adaugă cele referitoare la incompatibilitățile referitoare la încheierea anumitor contracte individuale de muncă.

12.3. Limitări

În legislație se regăsesc norme prin care se limitează numărul de contracte individuale de muncă încheiat în cumul. Spre exemplu, art. 288 alin. (6) din Legea nr. 1/2011 prevede dreptul cadrelor didactice care sunt alese sau numite în instituțiile publice ale statului sau desfășoară activități specifice funcției publice în ministere ori în alte organe de specialitate ale statului de a desfășura activități didactice aferente unei norme didactice.

Alte reglementări condiționează cumulul de acordul conducerii unde salariatul are norma de bază. În acest caz, angajarea prin cumul la o unitate la care personalul este plătit din fonduri publice se poate face numai cu acordul conducerii unității la care persoana în cauză are funcția de bază, în situația în care o parte din programul funcției cumulate se suprapune celui de la funcția la care este încadrată.

---

[1] În prezent, cumulul pensiei cu veniturile salariale este permis atât în sistemul public, cât și în sectorul privat, indiferent de nivelul pensiei. Legea nr. 134/2014 (publicată în M. Of. nr. 753 din 16 octombrie 2014 și care a intrat în vigoare la 19 octombrie 2014) a abrogat articolele [art. 1 lit. c); art. 17] din Legea nr. 329/2009 care interziceau cumulul pensiei cu veniturile salariale sau, după caz, asimilate salariilor, potrivit legii, realizate din exercitarea unei activități profesionale pe bază de contract individual de muncă, raport de serviciu sau pe baza actului de numire în funcție, în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și în cadrul regiilor autonome, societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale la care statul ori o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar, dacă nivelul pensiei depășea nivelul câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

[2] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 449.

Limitări referitoare la cumulul de funcții se regăsesc și în actele normative care reglementează diverse categorii profesionale. Există astfel de reglementări pentru magistrați, medici, consilieri juridici, notari publici, executori judecătorești, funcționari publici, demnitari, administratorii și directorii societăților comerciale.

Datorită reglementării general permisivă, la încheierea contractelor individuale de muncă în cumul trebuie să se analizeze, de la caz la caz, dacă în legislație nu există o excepție de la admisibilitatea cumulului sau o limitare a acestuia[1].

[1] În doctrină s-a propus modificarea dispozițiilor din Codul muncii referitoare la cumulul de funcții și la durata timpului de muncă, în sensul introducerii unei reglementări exprese a duratei maxime a timpului zilnic de muncă în cazul cumulului de contracte individuale de muncă, încheiate cu același angajator sau angajatori diferiți, respectiv: să se prevadă că tinerii în vârstă de până la 18 ani pot încheia un singur contract individual de muncă cu același angajator; în cazul cumulului de contracte individuale de muncă, încheiate cu angajatori diferiți sau cu același angajator, durata normală cumulată a timpului de muncă să nu poată fi mai mare de 10 ore pe zi și 50 de ore pe săptămână; în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata maximă a timpului de muncă să fie de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână, indiferent de numărul de contracte individuale de muncă încheiate în condițiile art. 35 alin. (2). A se vedea, în acest sens, C. Nenu, *Aspecte teoretice și practice privind reglementarea timpului de muncă,* în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.,* p. 119.

BCU Cluj / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

§ 1. CADRUL INTERNAŢIONAL DE REGLEMENTARE

A) Organizaţia Internaţională a Muncii a adoptat mai multe convenţii în materia timpului de muncă. Convenţia OIM nr. 1/1919 privind durata muncii (industrie)[1] şi Convenţia OIM nr. 30/1930 privind durata muncii (comerţ şi birouri)[2] au făcut obiectul unui studiu de ansamblu al Biroului Internaţional al Muncii cu scopul examinării pertinenţei lor şi formulării unor recomandări pentru adoptarea unui nou instrument în materia timpului de muncă[3].

Din analiza celor două instrumente se poate constata că sunt de o rigiditate excesivă, stabilind o durată fixă a muncii şi o perioadă de repartiţie a muncii suplimentare – 48 ore, în general şi 56 ore pentru activităţile care, datorită naturii lor, trebuie efectuate în mod continuu de echipe succesive. Multe state au prevăzut pentru lucrătorii în schimburi limite mai favorabile.

Conform studiului BIM în tot mai multe ţări, durata muncii nu este reglementată prin lege sau regulament, cum prevăd convenţiile OIM, ci pe calea negocierii colective sau prin sentinţe arbitrale şi, uneori, prin contracte individuale de muncă.

O altă lacună importantă a celor două Convenţii constă în faptul că acestea nu stabilesc o limită precisă a numărului total de ore suplimentare care pot fi efectuate într-o perioadă determinată, în cadrul derogărilor permanente sau temporare prevăzute de convenţii şi nici nu specifică ce se înţelege prin sintagma „a fi la dispoziţia angajatorului".

Comitetul de experţi al BIM a recomandat în 2005 revizuirea celor două Convenţii printr-un instrument unic, care să trateze în mod integrat aspectele privind organizarea muncii, inclusiv repausul săptămânal şi concediul anual şi care să reflecte schimbările intervenite de la adoptarea celor două instrumente OIM[4].

B) La nivelul Uniunii Europene, reglementarea timpului de muncă este cuprinsă în Directiva 2003/88 referitoare la unele aspecte ale organizării timpului de muncă.

Din analiza Directivei Europene reţinem următoarele[5]:

- Directiva se aplică în toate sectoarele de activitate din sectorul public sau privat;

---

[1] Ratificată de România prin Decretul-Lege nr. 1990, publicat în B. Of. nr. 34 din 17 mai 1921; nu mai figurează pe lista OIM a instrumentelor considerate actuale.

[2] Convenţia nr. 30/1930 nu mai figurează pe lista OIM a instrumentelor considerate la zi.

[3] Raportul Comitetului de experţi al BIM pentru aplicarea convenţiilor şi recomandărilor – a 93-a sesiune a Conferinţei Internaţionale a Muncii, Geneva, 2005.

[4] A. Popescu, *Drept european şi internaţional al muncii, loc. cit.*, 2008, p. 112.

[5] Pentru analiza dispoziţiilor Directivei a se vedea: A. Popescu, *Drept european şi internaţional al muncii, loc. cit.*, 2008, pp. 405-410; L. Dima, *Relaţii de muncă şi industriale în Uniunea Europeană, loc. cit.*, pp. 110-128.

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- Directiva nu se aplică navigatorilor, precum şi în măsura în care alte instrumente în vigoare la nivelul Uniunii europene conţin cerinţe speciale referitoare la organizarea programului de lucru pentru anumite ocupaţii sau activităţi profesionale;

- timpul de muncă este definit ca fiind perioada în care lucrătorul efectuează activitatea sau îşi exercită atribuţiile şi se află la dispoziţia angajatorului, conform legislaţiei şi practicii naţionale;

- durata maximă a timpului de lucru este de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare (art. 6);

- niciun angajator nu poate cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de şapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referinţă de maximum 4 luni, dacă nu a obţinut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă; angajatorul este obligat să ţină evidenţele actualizate ale lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;

- timpul de repaus este orice perioadă care nu este timp de lucru; atunci când ziua de lucru este mai mare de 6 ore, orice lucrător are dreptul la o pauză de lucru (art. 4);

- repausul zilnic minim trebuie să fie de 11 ore consecutive într-o perioadă de 24 ore (art. 3);

- repausul săptămânal minim în cursul fiecărei perioade de 7 zile trebuie să fie de 24 ore neîntrerupte, la care se adaugă repausul zilnic de 11 ore; în cazuri justificate datorită condiţiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore; statele membre pot prevedea o perioadă de referinţă de maxim 14 zile (art. 5);

- concediul anual plătit trebuie să fie de cel puţin 4 săptămâni, conform legislaţiei şi practicii naţionale (art. 7);

- perioada minimă de concediu plătit nu poate fi înlocuită de o indemnizaţie financiară decât atunci când raportul de muncă a încetat;

- timpul de noapte reprezintă orice perioadă mai mare de şapte ore, definită de legislaţia naţională şi care trebuie să includă, în orice caz, perioada cuprinsă între miezul nopţii şi ora 5 a.m.; programul normal de lucru pentru lucrătorii de noapte nu trebuie să depăşească în medie 8 ore într-o perioadă de 24 ore, în care efectuează munca (art. 8);

- prin lucrător de noapte se înţelege: orice lucrător care, pe timpul nopţii, lucrează în mod normal cel puţin trei ore din programul său zilnic de lucru, precum şi orice lucrător care este probabil să lucreze pe timpul nopţii o anumită proporţie din programul său anual de lucru, aşa cum este definit de statul membru pe cale legislativă sau prin negociere colectivă la nivel de ramură sau naţional;

- munca în schimburi reprezintă orice metodă de organizare a muncii în schimburi, în care lucrătorii se succed la acelaşi loc de muncă, conform unui anumit ritm, inclusiv prin rotaţie şi care poate fi continuu sau discontinuu, antrenând necesitatea ca lucrătorii să lucreze la ore diferite pe o anumită perioadă de zile sau săptămâni;

- statele membre pot deroga de la dispoziţiile privind repausul zilnic, pauza de lucru, repausul săptămânal, durata maximă săptămânală de lucru, munca de noapte şi perioadele de referinţă când, datorită specificului activităţii, durata muncii nu este măsurată şi/sau prestabilită sau poate fi determinată de lucrătorii înşişi, în special: a) directorii executivi sau alte persoane cu atribuţii autonome de decizie; b) lucrătorii familiali; c) persoanele care oficiază ceremonii religioase în biserici sau comunităţi religioase;

- statele membre pot deroga de la aceste dispoziții când:

a) locul de muncă al lucrătorului este la distanță de locul de rezidență a acestuia; activități de securitate și supraveghere care necesită o prezență permanentă;

b) activități ce implică continuitatea serviciilor sau producției: spitale, docuri, aeroporturi; presă, radio, televiziune; poștă, telecomunicații; ambulanța, servicii de protecție civile; producția, transmisia și distribuția de gaz, apă și electricitate; colectarea reziduurilor menajere și fabricile de incinerare; sectoare în care activitatea nu poate fi întreruptă din motive tehnice; activități de cercetare și dezvoltare; agricultură; transportul de călători pe linii urbane regulate; intensificare previzibilă a activității; turism; transportul feroviar; activități intermitente; activități desfășurate în trenuri; activități legate de orare de transport și de asigurare a continuității traficului; în caz de accident sau risc iminent de accident.

- statele membre pot deroga de la art. 3 și 5 în cazul: muncii în schimburi și activităților ce implică perioade de muncă fracționate de-a lungul zilei.

- statele membre pot deroga de la dispozițiile privind durata maximă a săptămânii de lucru și de la cele privind perioada de referință în cazul medicilor stagiari. În orice caz, opțiunea de a deroga de la dispozițiile privind perioada de referință nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de 6 luni. Din motive tehnice sau de organizare a muncii, statele membre pot, sub rezerva respectării principiilor generale privind sănătatea și securitatea în muncă, să permită stabilirea, prin negociere colectivă, a altor perioade de referință, care nu pot depăși, în niciun caz, 12 luni.

Subliniem faptul că la nivelul Uniunii Europene au fost formulate propuneri de revizuire a normelor referitoare la organizarea timpului de lucru. Principalele obiective sunt: redefinirea noțiunii de „timp de lucru" pentru a răspunde problemelor generate de hotărârile recente ale Curții de Justiție a Uniunii Europene privind natura „timpului de gardă"[1] și monitorizarea mai eficientă a celor două tipuri de derogări aplicabile calculării timpului mediu și maxim de lucru.

§ 2. TIMPUL DE MUNCĂ

2.1. Cadrul intern de reglementare. Noțiune

Sediul materiei este constituit din Codul muncii – art. 111-128.

Norme speciale sunt prevăzute în H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, Legea nr. 31/1991 și H.G. nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de munca în condiții deosebite (reducerea timpului de lucru în locuri de muncă cu condiții deosebite), Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, O.U.G. nr. 99/2000 (durata redusă a timpului de muncă în cazul unor temperaturi extreme).

---

[1] Directiva a făcut obiectul a două hotărâri prejudiciale ale Curții de Justiție a Uniunii Europene referitoare la medicii care aveau obligația de a fi prezenți în spital pentru a interveni în caz de nevoie, fiind totodată autorizați să se odihnească în perioadele în care nu erau solicitați. Curtea a statuat că perioadele de disponibilitate (serviciul de gardă) constituie în integralitatea lor timp de lucru. Afacerea C-151/02, *Jaeger*, 2003, p. I-8389 și Afacerea C-303/98, *Simap*, 2000, p. I-7963, cit. în „Etude d'ensemble *Duree du travail: vers plus de flexibilite?*", Geneva, 2005.

Reglementările legale privind timpul de muncă, sub aspectul duratei sale maxime, inclusiv al orelor suplimentare, au caracter imperativ, sunt de ordine publică[1].

Reglementarea legală a timpului de muncă, presupune la momentul actual o serie de derogări, datorită categoriilor de activitate din ce în ce mai diverse, dar şi a modului de exercitare al acestora. Obiectivele care s-au avut în vedere pentru reglementarea legală a timpului de muncă sunt următoarele:

• determinarea cantităţii efective a prestaţiei în muncă pentru salariat;

• stabilirea criteriului precis – între altele – pentru comensurarea obligaţiei angajatului de a plăti salariul[2].

Timpul de muncă reprezintă o temă controversată în materia dreptului muncii, deoarece pe de o parte se are în vedere necesitatea asigurării unui sistem de protecţie – sănătatea şi securitatea salariaţilor, pe de altă parte timpul de muncă trebuie să ocupe doar o parte determinată din zi pentru ca cealaltă parte să fie dedicată activităţilor culturale şi sociale pe care le desfăşoară fiecare individ în parte, activităţi necesare pentru refacerea capacităţii de muncă, activităţi considerate vitale pentru om.

Conform art. 111 C. mun., timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îşi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile de serviciu, conform dispoziţiilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Din această definiţie decurg şi caracteristicile timpului de muncă:

- durata timpului de muncă se referă la durata efectivă a muncii, în care salariatul prestează munca;

- în acest interval de timp, salariatul se află în subordinea angajatorului, la dispoziţia acestuia, fără a putea dispune de libertatea de a se ocupa de problemele personale;

- salariatul îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile de muncă în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, ale contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

În doctrină, *noţiunea de timp de muncă* a fost interpretată atât într-un sens restrâns *(stricto sensu)* – înţelegându-se în mod exclusiv timpul folosit de salariat în vederea îndeplinirii sarcinilor asumate prin contractul individual de muncă, cât şi *lato sensu* – timpul de muncă necesar pentru realizarea atribuţiilor include şi perioada de timp dedicată pauzei de masă, precum şi timpul necesar pentru echiparea şi dezechiparea, de la începutul şi sfârşitul programului[3].

În doctrina juridică[4] s-a precizat judicios că:

→ se include în timpul de muncă: perioadele în care salariatul se află la dispoziţia angajatorului în incinta unităţii deoarece, chiar dacă nu lucrează efectiv, salariatul nu poate dispune de timpul său;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 572.

[2] *Idem.*

[3] A.-L. Enescu, *Timpul de muncă şi de odihnă în dreptul naţional şi dreptul Uniunii Europene*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 26.

[4] A se vedea R. Dimitriu, *Consideraţii în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaţilor*, în Dreptul nr. 7/2008, pp. 123-124.

→ nu se includ în timpul de muncă:

- perioadele în care salariatul se află la dispoziția angajatorului la domiciliul său întrucât salariatul poate în anumite limite sa dispună de timpul său, cu excepția situației salariatului cu munca la domiciliu;
- perioada în care salariatul rămâne la dispoziția angajatorului în temeiul unei clauze de restricție de timp liber;
- perioada în care contractul este suspendat ca urmare a reducerii sau întreruperii temporare a activității cu obligativitatea reluării acesteia;
- timpul necesar pentru echiparea și dezechiparea salariatului la începutul și sfârșitul zilei de lucru;
- timpul necesar deplasării la și de la locul de muncă.

Foarte recent, CJUE s-a pronunțat cu privire la modul în care trebuie interpretat art. 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE (noțiunea de „timp de muncă") stabilind că acesta trebuie interpretat în sensul că, în cazul lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, „timpul de deplasare pe care aceşti lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie timp de lucru în sensul acestei dispoziții"[1]. Ca urmare, în cazul salariaților care nu au loc de muncă fix, timpul de deplasare la și de la locul de muncă constituie timp de muncă.

2.2. Durata normală a timpului de muncă

Art. 41 alin. (3) din Constituția României dispune: „Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore". Pornind de la norma constituțională, art. 112 alin. (1) C. mun. prevede că durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână[2].

---

[1] Cauza *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) împotriva Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14*, hotărârea Curții din 10 septembrie 2015. Cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.), pe de o parte, și Tyco Integrated Security SL, respectiv Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestora din urmă de a considera că timpul pe care îl consacră angajații lor deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajatorul lor (denumit în continuare „timpul de deplasare de la domiciliu la clienți") constituie „timp de lucru" în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE. Aceşti lucrători nu aveau un loc de muncă fix, ci desfășurau activitatea la domiciliul clienților angajatorului. Hotărârea Curții la: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=471774.

[2] Cu titlu comparativ, precizăm că în Franța durata legală efectivă a timpului de muncă este stabilită la 35 de ore pe săptămână calendaristică – art. L. 3121-10 C. mun. fr. Săptămâna calendaristică începe lunea la ora 0 și se termină duminica la orele 24. Prin convenție colectivă se poate stabili și un alt înțeles al noțiunii de săptămână. Potrivit art. L. 3121-1, prin durată efectivă a timpului de muncă se înțelege perioada de timp în care salariatul este la dispoziția angajatorului și se conformează dispozițiilor acestuia, fără a putea să dispună liber de timpul său. Jurisprudența franceză a statuat că la stabilirea duratei efective a timpului de muncă se iau în calcul și perioadele de timp necesare salariatului pentru adaptarea la locul de muncă (art. L. 6321-3), timpul pentru servirea mesei, precum și timpul consacrat pauzelor (art. L. 3121-2). Timpul necesar pentru deplasarea salariatului între domiciliul său și locul de muncă (art. L. 3121-4), precum și cel necesar pentru echiparea și dezechiparea salariatului nu se ia în calcul la stabilirea duratei efectiv prestate. Dimpotrivă, timpul necesar deplasării în cadrul unității se ia în calcul.

Raţiunea pentru care durata normală a timpului de muncă s-a stabilit pe cale legislativă, este aceea de a limita prerogativele angajatorului în ceea ce priveşte timpul de muncă, împiedicându-l pe acesta, ca fără consimţământul salariatului, să-l constrângă pe acesta să presteze munca în afara duratei instituite legal.

Durata normală a timpului de muncă este stabilită pentru un salariat care are încheiat un contract individual de muncă cu timp integral.

Art. 112 alin. (2) din Cod prevede că durata timpului de muncă pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână. Având în vedere dezvoltarea fizică a tânărului, legiuitorul a stabilit pentru tineri o durată normală a timpului de muncă sub nivelul celei generale[1], prevăzută la alin. (1). În concordanţă cu dispoziţiilor Codului muncii sunt şi cele cuprinse în H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă, care dispune că durata maximă a timpului de lucru pentru tineri este de 6 ore/zi şi 30 ore/săptămână (art. 10). În situaţiile în care tinerii cumulează mai multe funcţii în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, orele prestate pentru îndeplinirea sarcinilor, însumate nu pot depăşi 6 ore/zi şi 30 ore/săptămână.

Depăşirea sau reducerea duratei normale a timpului de muncă, prin raportare la durata zilnică şi săptămânală, determină fie efectuarea de muncă suplimentară, fie o durată redusă a timpului de muncă.

Repartizarea timpului de muncă este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile repaus [art. 113 alin. (1) din Cod].

Programul de lucru reprezintă organizarea timpului zilnic de muncă al salariaţilor prin indicarea exactă a orei de începere şi de terminare a activităţii[2].

Modul concret de stabilire a programului de lucru se negociază prin contractul colectiv de muncă sau, în absenţa acestuia, se stabileşte în regulamentul intern.

Angajatorul poate negocia sau stabili, după caz, la nivel de unitate, în funcţie de solicitările salariaţilor ori de specificul unităţii sau a profesiei, prin raportare la săptămâna de lucru:

Este relevantă şi dispoziţia cuprinsă la art. L. 3121-5 C. mun. fr. care prevede că perioada în care salariatul, fără a se afla la dispoziţia directă a angajatorului, are obligaţia de a rămâne la domiciliul său sau în proximitatea acestuia pentru a putea începe efectiv activitatea la solicitarea angajatorului, această perioadă fiind considerată timp efectiv de muncă pentru care salariatul beneficiază de o compensaţie financiară sau de perioadă de repaus corespunzătoare (art. L. 3121-7).

Apare ca elocventă reglementarea din art. L. 3111-2 C. mun. fr., care prevede că dispoziţiile referitoare la durata timpului de muncă, la repausul zilnic şi săptămânal, precum şi cele referitoare la zilele de sărbătoare legală nu se aplică salariaţilor cu funcţii de conducere din unităţi.

F. Favennec-Héry, M. Miné, *Faut-il abroger la durée légal du travail? Controverse,* în „Revue de droit du travail, 2008, p. 282; B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté,* 31ème éd., *loc. cit.*, 2011, p. 980; J.-Ph. Lhernould, *La notion te temps de travail en quête de nouveaux repère,* în „Revue de jurisprudence social" nr. 12/2004, p. 871; F. Favennec, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail,* 3ème éd., LGDJ, 2011, pp. 630-635; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 826-826.

[1] În acest sens, a se vedea şi: Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, 2005, p. 165; D. Moţiu, *Dreptul individual al muncii, loc. cit.*, 2011, p. 298. În doctrina juridică, durata de muncă a tinerilor a fost analizată, prin raportare la durata normală de muncă, ca fiind o situaţie de reducere a timpului de muncă. A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 578; Al. Ţiclea, *Tratat teoretic de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 565.

[2] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Timp de muncă,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 345-345.

- program egal, uniform de lucru (câte 8 ore pe zi timp de 5 zile);
- program inegal, diferențiat în cele 5 zile, respectând cele 40 de ore pe săptămână;
- comprimat de muncă, respectiv mai puțin de 5 zile pe săptămână, în cadrul celor 40 de ore.

Ca măsură de protecție pentru fiecare salariat, programul de lucru inegal poate fi stabilit numai dacă este specificat în contractul individual de muncă [art. 116 alin. (2) din Cod]. De asemenea, în cadrul programelor inegale de lucru angajatorul trebuie să respecte și dispoziția art. 115 alin. (2) C. mun. care dispune: „Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore". Se deduce că cele 24 de ore de repaus trebuie acordate în continuarea celor 12 ore de muncă. Aceasta este o normă imperativă, de ordine publică, de la care nu se poate deroga. Această interpretare decurge și din pct. 4 din Directiva 2003/88/CE referitoare la organizarea timpului de muncă: „Ameliorarea securității, igienei și a sănătății lucrătorilor în muncă reprezintă un obiectiv care nu poate să fie subordonat considerentelor cu caracter pur economic".

Potrivit art. 118 din Cod, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă. Programul individualizat de muncă presupune un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Acesta se poate institui fie la inițiativa angajatorului, cu acordul salariatului, fie la solicitarea salariatului și presupune împărțirea programului în două perioade:

- una fixă, în care salariații se află simultan la locul de muncă și
- una variabilă, mobilă, în care salariatul – care beneficiază de programul individualizat – dispune de ore specifice de sosire și de plecare de la locul de muncă, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Se impune subliniat faptul că programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea normelor privind durata normală a timpului de muncă (prevăzute de art. 112 – de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, respectiv, pentru tineri, de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână) și a celor referitoare la durata maximă legală (de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare).

2.3. Durata maximă a timpului de muncă

În concordanță cu prevederile art. 6 pct. 2 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, art. 114 alin. (1) din Cod prevede că durata maximă legală săptămânală nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână [art. 114 alin. (2) din Cod].

Prin excepție de la această perioadă de referință, pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. Tot cu caracter de excepție și sub rezerva respectării reglementărilor legale privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot cuprinde derogări de la

durata perioadelor de referinţă – de 4 luni, respectiv 6 luni –, dar care în niciun caz să nu depăşească 12 luni.

La stabilirea perioadelor de referinţă de mai sus nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Calculul duratei maxime a timpului de muncă ca medie într-o perioadă de referinţă stabilită prin lege sau negociere colectivă nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani. Această prevedere este concordantă cu cea cuprinsă la art. 124 din Cod potrivit căreia tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta ore suplimentare peste durata normală a timpului lor de muncă (de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână).

Durata maximă legală zilnică a timpului de muncă rezultă din coroborarea art. 115 alin. (2) din Cod („durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore") cu art. 135 alin. (1) („salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive"). Ca urmare, durata maximă legală zilnică este de 12 ore[1].

Ca excepţie, repausul zilnic poate fi mai mic de 12 ore numai în cazul muncii în schimburi, dar condiţionat de o durată de cel puţin 8 ore. Această situaţie de excepţie vizează munca în schimburi [art. 135 alin. (2) din Cod].

2.4. Durata redusă a timpului de muncă

Durata redusă a timpului de muncă, mai mică de 8 ore pe zi, se poate stabili pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii prin negocieri colective sau individuale sau prin acte normative.

Ca regulă, reglementările cu caracter special care impun o durata redusă a timpului de muncă au ca scop protecţia sănătăţii salariaţilor. Astfel de norme se regăsesc în:

- Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase prevede că salariaţii care lucrează în asemenea condiţii beneficiază de reducerea duratei timpului de munca sub 8 ore pe zi, în condiţiile prevăzute de prezenta lege, dar fără afectarea salariului şi a vechimii în muncă. Reducerea timpului de lucru şi identificarea salariaţilor care beneficiază de program de lucru sub 8 ore pe zi se stabilesc prin negocieri între angajator şi salariaţi sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor.

---

[1] Ca şi în legislaţia română, şi în Franţa, durata maximală a timpului de muncă este stabilită atât zilnic, cât şi săptămânal. A. Potrivit art. L. 3121-34 C. mun. fr. se limitează durata zilnică de muncă la maximum 10 ore; pentru ucenici şi tineri până la vârsta de 18 ani durata maximă este de 8 ore (art. L. 6622-25). Durata maximă a timpului de lucru poate fi majorată la 12 ore zilnic printr-o convenţie colectivă de muncă sau printr-un acord încheiat la nivel de unitate; depăşirea acestei durate poate fi făcută excepţional, cu autorizarea inspectorului de muncă numai în cazul creşterilor temporare de activitate (art. D. 3121-19 şi D. 3121-15 C. mun. fr.). B. Durata maximă săptămânală este dublu condiţionată, potrivit art. L. 3121-35 C. mun. fr. În cursul aceleiaşi săptămâni, durata maximă, incluzând orele suplimentare, nu poate depăşi 48 de ore. Pe de altă parte, durata medie săptămânală, calculată într-un interval de două săptămâni consecutive nu poate depăşi 44 de ore. În mod excepţional, această limită poate fi majorată până la 60 de ore (art. L. 3121-36). Este de menţionat că timpul maxim de lucru este cel specific fiecărei profesii (art. L 8261-1). Cu toate acestea, art. L 8261-3 reglementează şi excepţii pentru: lucrările de ordin ştiinţific, literar sau artistic; înlăturarea unor accidente iminente.

F. Favennec, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail,* 3ème éd., *loc. cit.,* 2011, pp. 637-640; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., p. 825.

- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede două ipoteze în care este necesară reducerea duratei timpului de muncă, și anume:

- salariata gravidă, care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, în baza recomandării medicului de familie are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului (art. 13);

- salariata care alăptează poate opta pentru reducerea duratei timpului său de muncă cu două ore zilnic pentru alăptare, fără afectarea veniturilor salariale [art. 17 alin. (2)].

- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, republicată, prevede la art. 40 că salariații care din cauza unor afecțiuni cauzate de accidente de muncă sau de boli profesionale au dreptul la o reducere a timpului de lucru cu o pătrime din durata normală. Pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic, în una sau mai multe etape, acestor salariați li se acordă, la propunerea medicului curant, cu avizul medicului asigurătorului, de o indemnizație egală cu diferența dintre media veniturilor salariale din ultimele 6 luni și venitul salarial brut realizat de asigurat prin reducerea timpului normal de muncă, fără a se depăși 25% din baza de calcul.

- Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată, prevede la art. 13 alin. (2) că soțul și rudele care au în îngrijire o persoană vârstnică dependentă pot beneficia de program lunar redus de lucru, de o jumătate de normă, cu suportarea drepturilor salariale pentru cealaltă jumătate de normă din bugetul local, corespunzător salariului brut lunar al asistentului social debutant cu pregătire medie. Timpul cât soțul și rudele au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu norma întreagă.

- O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă[1] prevede că angajatorii care nu pot lua măsurile legale minimale prevăzute pentru perioadele cu temperaturi ridicate extreme sau pentru perioadele cu temperaturi scăzute extreme, pot lua, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților și măsura reducerii duratei zilei de muncă. Dacă se hotărăște luare acestei măsuri, angajatorii, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, precum și ordonatorii de credite sau conducătorii instituțiilor finanțate din fonduri extrabugetare, trebuie să stabilească și asupra modalităților de recuperare a timpului nelucrat și modalitățile de plată, fie prin recuperarea în următoarele 6 luni a timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere colectivă a activității, cu menținerea drepturilor salariale avute anterior, fie fără recuperarea timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității, dar cu acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat.

2.5. Munca suplimentară

Munca suplimentară reprezintă munca prestată de către un salariat în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal de 40 de ore pe săptămână[2]. Este reglementată de art. 120-123 C. mun.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001, publicată în M. Of. nr. 404 din 20 iulie 2001.

[2] A se vedea O. Ținca, *Munca suplimentară,* în RDC nr. 1/2004, pp. 39-46.

Prestarea de ore suplimentare[1] se face la solicitarea angajatorului. Nu constituie ore suplimentare, orele prestate la solicitarea unei alte persoane decât angajatorul. Solicitarea poate fi adresată expres salariatului sau poate să fie una tacită, care rezultă din atribuirea unor sarcini de serviciu suplimentare, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară[2].

Ca regulă, munca suplimentară nu poate fi efectuată decât cu acordul salariatului[3]. Acordul salariatului poate fi exprimat în scris sau verbal, tacit, prin executarea efectivă a muncii suplimentare[4]. Prin excepție, art. 120 alin. (2) din Cod, prevede că munca suplimentară se poate dispune unilateral de către angajator şi are caracter obligatoriu, fără a fi, deci, necesar acordul salariatului, în următoarele situații:

- în caz de forță majoră;
- pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

O altă situație de excepție în care se prestează munca suplimentară, fără acordul salariatului, este prevăzută de art. 56 alin. (2) din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, respectiv: salariații au obligația de a participa la acțiuni privind adoptarea unor măsuri de securitate şi sănătate în muncă.

---

[1] A se vedea M. Gheorghe, *Ore suplimentare,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 267-268.

Cu titlu comparativ, menționăm că şi în Franța prin oră suplimentară se înțelege munca prestată de salariat peste durata legală sau convențională a muncii. Nu sunt considerate ore suplimentare: a. „orele de echivalență" care pot fi stabilite prin decret sau prin acord colectiv, pentru anumite categorii de salariați care pe durata timpului de muncă au perioade de inactivitate (cum ar fi, de exemplu, activitatea dintr-un restaurant, coafor, de pază). Orele de echivalență (diferența dintre acestea şi durata legală; spre exemplu, 39 de ore pentru 35 de ore legale de muncă) nu se remunerează, cu excepția cazului în care uzanțele sau convenția colectivă prevăd acest lucru. b. orele de recuperare. În cazul în care durata normală a unei săptămâni de lucru a fost redusă datorită unei întreruperi colective a activității, angajatorul poate dispune recuperarea orelor de muncă în următoarele 12 luni (art. L. 3122-27 C. mun. fr.). Întreruperea activității trebuie să fie determinată de cauze accidentale, intemperii, inventar sau forță majoră.

B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté,* 31ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 981-994; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 834-835.

[2] A se vedea R. Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților, cit. supra*, p. 119.

[3] Este de menționat că în legislația muncii din Franța, efectuarea orelor suplimentare poate fi dispusă unilateral de angajator, fiind recunoscut ca un drept de directivare al acestuia. Angajatorul poate astfel să impună salariatului efectuarea orelor suplimentare, cu excepția cazului în care această posibilitate a fost interzisă prin contractul de muncă. Fiecare angajator dispune de un număr maxim de ore suplimentare anual, care poate fi impus salariatului. această limită este stabilită prin convenție colectivă la nivelul unității sau, în lipsa acesteia, prin convenția colectivă de la nivel de ramură de activitate. În lipsa unui astfel de acord, limita este stabilită, în prezent, prin decret şi este de maximum 220 de ore (art. D. 3121-14-1 C. mun. fr.). Angajatorul poate dispune efectuarea orelor suplimentare în această limită maximă anuală (stabilită legal sau convențional) numai după informarea comitetului de întreprindere sau, în lipsa acestuia, a reprezentanților salariaților. Depăşirea limitei maxime anuale a numărului de ore suplimentare se poate face în condițiile stabilite prin convenție colectiv sau, în lipsa acesteia, cu avizul comitetului de întreprindere sau al reprezentantului salariaților.

G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 836-838.

[4] D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii, loc. cit.*, p. 302.

Indiferent de modul în care a fost formulată solicitarea de a presta ore suplimentare şi acceptarea, munca suplimentară se poate presta numai cu acordul salariatului.

Potrivit art. 121 alin. (2) din Cod, în principiu, efectuarea muncii suplimentare nu poate depăşi durata maximă legală a timpului de muncă (de 48 de ore pe săptămână). Prin excepţie, depăşirea duratei maxime legale este posibilă în caz de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

O subliniere se impune cu privire la personalul din sectorul bugetar. Aceştia pot presta ore suplimentare numai în limita fondului de salarii alocat de la buget.

Prestarea muncii suplimentare este interzisă pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani.

Compensarea muncii suplimentare[1] se poate face în modul următor:

- Prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În acest caz, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

- Dacă nu este posibilă compensarea prin ore libere plătite în termenul de 60 de zile[2], munca suplimentară se plăteşte salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru orele suplimentare se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, dar în niciun caz nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. În sectorul privat se constată o practică de acordare directă a sporului la salariu, înlăturându-se regula acordării de zile libere plătite[3]. Această soluţie practică, determinată de interesul salariaţilor de a obţine venituri salariale suplimentare, este în contradicţie cu norma imperativă prevăzută de art. 38 C. mun.

- Prin acordarea unor zile libere plătite în perioadele de reducere a activităţii, zile din care se pot compensa orele suplimentare ce se vor presta în următoarele 12 luni. În acest caz suntem în prezenta unei compensări anticipate a orelor suplimentare. În cazul în care salariatul a beneficiat anticipat de zilele libere şi, ulterior, contractul individual de muncă încetează, fără a fi prestat integral orele suplimentare corespunzătoare, acest este obligat, în temeiul obligaţiei de restituire consacrată de art. 256 alin. (1) din Cod, la restituirea salariilor primite pentru zilele respective.

---

[1] În dreptul francez, compensarea muncii suplimentare se face după cum urmează: a. Potrivit art. L. 3121-22 C. mun. fr., efectuarea orelor suplimentare dă dreptul la o majorare salarială de 25% pentru primele opt ore suplimentare prestate şi de 50% pentru orele suplimentare care depăşesc limita de 44 de ore. b. Majorarea remuneraţiei pentru orele suplimentare prestate poate fi înlocuită, în tot sau în parte, cu o perioadă de repaus corespunzătoare. (art. L. 3121-24). În acest caz, orele suplimentare sunt plătite ca şi ore normale de lucru. Această înlocuire poate fi prevăzută printr-o convenţie colectivă sau, în lipsa acesteia, cu avizul comitetului de întreprindere sau a reprezentanţilor salariaţilor.

G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 838-840.

[2] Întrucât între art. 123 alin. (1) şi art. 122 alin. (1) din Cod există o neconcordanţă, în doctrină s-a arătat că art. 123 alin. (1) trebuie să fie interpretat logic, dar şi istoric, acesta referindu-se tot la termenul de 60 de zile. A se vedea I.T. Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, *cit. supra*, p. 20.

[3] A se vedea L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. I, *Art. 1-153, cit. supra*, 2009, p. 655.

2.6. Munca de noapte[1]

Conform art. 125 alin. (1) şi (20) C. mun., munca de noapte este considerată munca prestată între orele 22.00 şi 06.00, iar salariatul de noapte[2] reprezintă, după caz:

- salariatul care efectuează munca de noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

Durata normală a timpului de muncă pentru salariaţii de noapte nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. Potrivit alin. (4), durata normală a timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă nu va depăşi 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil şi numai în situaţia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. Prin urmare, durata de 8 ore pe zi ca timp de lucru pentru salariatul de noapte poate fi depăşită cu condiţia respectării mediei (de 8 ore pe zi) în perioada de referinţă de 3 luni calendaristice, cu excepţia salariaţilor care lucrează în condiţii speciale sau deosebite de muncă, pentru care nu se aplică perioada de referinţă.

Salariaţii de noapte beneficiază, potrivit art. 126 din Cod, alternativ:

- fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- fie de un spor pentru munca prestată n timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Evident, în sectorul privat, prin negociere colectivă sau individuală, se pot acorda drepturi mai mari decât cele prevăzute cu caracter minimal de normele legale (spor mai mare de 25% sau acordarea simultană atât a sporului, cât şi a reducerii timpului de muncă etc.).

---

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Muncă de noapte*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 251-252.

[2] În dreptul muncii francez, prin muncă de noapte se înţelege, în principiu, munca prestată între orele 21-06 (art. L. 3122-29 C. mun. fr.). Prin salariat de noapte se înţelege orice salariat care: prestează munca, cel puţin de două ori pe săptămână, potrivit programului de lucru, cel puţin 3 ore în intervalul 21-06 sau 24-07; munceşte cel puţin 270 de ore în acest interval, într-o perioadă de referinţă de 12 luni consecutive (art. R. 3122-8).

Prestarea muncii pe timp de noapte are un caracter excepţional, angajatorul nu poate dispune unilateral prestarea muncii de noapte, iar salariatul beneficiază de măsuri de protecţie. Prestarea muncii de noapte este condiţionată de reglementarea ei într-o convenţie colectivă de muncă (art. L. 3122-23 C. mun. fr.) şi să fie justificată de motive economice sau de utilitate socială. În cazul în care nu este încheiată o convenţie colectivă, prestarea muncii de noapte se poate face cu autorizarea inspectorului de muncă (art. L. 3122-36).

Pentru salariaţii care prestează muncă de noapte în mod regulat, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 8 ore pe zi şi o medie de 40 de ore pe săptămână calculată într-o perioadă de referinţă de 2 săptămâni. Prin convenţia colectivă de muncă trebuie să se stabilească modul de compensare a muncii de noapte, fie prin timp de repaus, fie prin compensare bănească (art. L. 3122-39). De asemenea, Codul muncii francez reglementează dreptul salariaţilor din unitate de a avea prioritate în ocuparea locurilor de muncă de zi sau de noapte, devenite vacante (art. L. 3122-43). Ca măsură de protecţie, se prevede că angajatorul nu poate sancţiona sau concedia salariatul care refuză să treacă de la un loc de muncă de zi la unul care presupune munca de noapte dacă desfăşurarea unei astfel de activităţi ar fi incompatibilă cu obligaţiile sale familiale, mai ales dacă are în întreţinere un copil sau o persoană dependentă (art. L. 3122-45).

În cazul salariaților de noapte care desfăşoară activitatea în condiții speciale sau deosebite pentru care depăşirea duratei de 8 ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore s-a negociat în contractul colectiv de muncă aplicabil, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore [art. 125 alin. (5) din Cod].

Pentru protecția sănătății salariaților care urmează să desfăşoare munca de noapte, angajatorului îi revin următoarele obligații:

- de a supune salariații în cauză la un examen medical gratuit, înainte de a începe activitatea pe timp de noapte şi, după aceea, periodic; condițiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia sunt stabilite prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice şi al ministrului sănătății;
- de a trece din munca de noapte într-o muncă de zi pentru care sunt apți, salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta;
- de a informa inspectoratul teritorial de muncă, dacă utilizează în mod frecvent munca de noapte.

Potrivit art. 128 din Cod, este interzisă prestarea muncii de noapte pentru tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani[1]. Pentru protecția maternității, femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

2.7. Norma de muncă

Normarea muncii este reglementată în art. 129-132 C. mun. Aceste norme vizează aspectele juridice care stau la baza stabilirii normei de muncă, iar nu şi cele de ordin tehnic[2].

Norma de muncă reprezintă, conform art. 129 din Cod, cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate.

Norma de muncă cuprinde:

- timpul productiv;
- timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea normală a procesului tehnologic;
- timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Norma de muncă reprezintă o cuantificare concretă a intensității muncii pe unitate de timp raportată la atribuțiile din fişa postului putându-se aplica numai în măsura în care

[1] În Franța, munca de noapte este, în principiu, interzisă pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani (art. L. 3163-1 C. mun. fr.). Atrage atenția norma din dreptul francez, care prevede că se pot face derogări de la această normă prohibitivă pentru tinerii care lucrează în unități comerciale din sectoarele de activitate brutărie, patiserie, hotelier sau de divertisment, cu acordul inspectorului de muncă. În cazurile de excepție, pot presta munca de noapte tinerii între 16-18 ani, iar pentru cei care lucrează în unități de divertisment, munca de noapte este permisă şi sub 16 ani.

[2] A se vedea: I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 585; I.T. Ştefănescu, *Norma de muncă,* în *Dicționar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.,* 2014, pp. 257-258.

BCU ASE CENTRALA UNIVERSITARA LIBRARY

procesele de muncă sunt repetitive şi standardizate şi permit, ca urmare, obţinerea de produse corporale sau, prin excepţie, incorporale[1].

Art. 130 prevede faptul că normele de muncă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau alte activităţi pot fi:

- norme de timp reprezintă cantitatea de timp efectiv necesară pentru executarea unei anumite operaţii lucrări etc.;
- norme de producţie reprezintă volumul producţiei şi productivitatea fizică a muncii, pentru fiecare loc de muncă;
- norme de personal reprezintă numărul strict necesar de personal – diferenţiat pe meserii, funcţii şi nivel de calificare – pentru desfăşurarea unei activităţi în colectiv de către mai mulţi salariaţi;
- sferă de atribuţii;
- alt forme adecvate specifice procesului de muncă.

Norma de muncă este, potrivit art. 132 C. mun., un act unilateral al angajatorului pe care acesta o stabileşte singur, conform normativelor în vigoare – dacă acestea există – sau, în cazul în care nu există, după consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanţilor salariaţilor. Evident, în acest al doilea caz, avizul este consultativ, iar nu conform. Stabilirea în mod unilateral a normei de muncă dă expresie dreptului angajatorului la autoorganizare [potrivit art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun.], corespunzând necesităţilor economiei de piaţă[2].

Norma de muncă se stabileşte pentru toate categoriile de salariaţi (art. 131), iar nu pentru toţi salariaţii.

Norma de muncă nu trebuie confundată cu fişa postului sau cu obiectivele de performanţă întrucât[3]:

- în funcţie de modul de stabilire, fişa postului este un act negociat în timp ce norma de muncă şi obiectivele de performanţă individuală sunt stabilite unilateral de angajator;
- fişa postului există pentru toţi salariaţii şi prin raportare la conţinutul său se poate stabili norma de muncă; aceasta decurge şi din art. 39 alin. (2) lit. a) din Cod care precizează obligaţia salariaţilor „de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce le revin conform fişei postului";
- norma de muncă vizează componenta cantitativă a muncii, în timp ce obiectivele de performanţă individuală vizează latura calitativă a muncii;
- obiectivele de performanţă individuală se stabilesc pornind de la norma de muncă a salariatului, acolo unde aceasta există, şi de la obligaţiile înscrise în fişa postului.

---

[1] B. Vartolomei, *Corelaţii între fişa postului, norma de muncă şi obiectivele de performanţă individuală,* în vol. *„Aspecte controversate în interpretarea şi aplicarea Codului muncii şi a Legii dialogului social", loc. cit.,* p. 125.

[2] A se vedea: I.T. Ştefănescu *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a II-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* 2012, p. 547; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă,* ed. a VI-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* 2012, pp. 448-449; Al Athanasiu, *op. cit.,* p. 102.

[3] Cu privire la corelaţia între cele trei acte, a se vedea B. Vartolomei, *Corelaţii între fişa postului, norma de muncă şi obiectivele de performanţă individuală,* în vol. *„Aspecte controversate în interpretarea şi aplicarea Codului muncii şi a Legii dialogului social", loc. cit.,* pp. 124-129.

2.8. Forme specifice de organizare a timpului de muncă

Specificul activității, unității sau producției poate determina o repartizare normală a timpului de muncă zilnic (de 8 ore pe zi timp de 5 zile pe săptămână) sau o formă specifică de organizare a timpului de muncă.

Codul muncii nu cuprinde reglementări cu privire modalitatea de stabilire și la formele specifice de organizare a timpului de muncă. Apreciem că, în stadiul actual al legislației, în temeiul dreptului angajatorului de a stabili funcționarea unității, aceste forme specifice de organizare a muncii se stabilesc în mod unilateral de către angajator.

În conformitate cu practica, formele specifice de organizare a timpului de muncă pot fi: programul în tură, tura continuă, munca în turnus, programul de lucru pentru exploatare sau întreținere[1].

Programul în tură[2] presupune un program de lucru de 8 ore pe zi care se succed în schimburi într-o anumită parte a zilei sau pe întreaga durată a zilei. Potrivit art. 136 alin. (1) din Cod, munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul altuia la același post de muncă, potrivit unui anumit program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă. Salariatul în schimburi este salariatul al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Tura continuă presupune prestarea muncii neîntrerupt pe parcursul întregii zile, în toate zilele săptămânii. Această formă este specifică unităților de producție în care nu este posibilă întreruperea activității, așa numitor unități cu foc continuu.

Munca în turnus[3] presupune un program de lucru în care timpul de lucru este diferit pe parcursul unei zile sau diferă de la o zi la alta, în anumite perioade, fiind necesar un număr diferit de salariați, majorat sau diminuat față de cel obișnuit. Aceasta formă este întâlnită în principal în unități prestatoare de servicii către populație, în condițiile existenței unor solicitări inegale pe parcursul programului. Este cazul, spre exemplu, unităților de transport în comun, unde numărul de salariați necesar este mai mare în anumite perioade (din zi sau săptămână).

Programul de lucru pentru exploatare sau întreținere este o formă de organizare a timpului pentru exploatarea unor utilaje de intervenție sau pentru efectuarea lucrărilor de întreținere la ele, care determină oprirea fluxului tehnologic al unității. Regimul juridic al programului de lucru este același cu cel al turnusului.

2.9. Evidența timpului de muncă

Conform art. 119 din Cod, obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat revine angajatorului. În practică, această evidență se materializează în condica de prezență, pontajul personalului sau foaia colectivă de prezență.

---

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii,* Ed. Lumina Lex, București, 2000, pp. 259-260; Al. Țiclea, *op. cit., loc. cit.*, p. 476; Al. Athanasiu, C.A. Moarcăș, *op. cit.*, pp. 170-172.

[2] A se vedea A. Vidat, *Tură*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 353-354.

[3] A se vedea A. Vidat, *Turnus*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 354.

Evidenţa orelor de muncă presupune înregistrarea numărului total de ore zilnic şi săptămânal prestate de fiecare salariat (atât a orelor care se încadrează în durata normală a timpului de muncă, cât şi a orelor suplimentare)[1].

Angajatorul poate stabili modul concret de ţinere a evidenţei orelor de muncă, unilateral, prin regulamentul intern [regulamentul intern cuprinde modalităţile de aplicare a dispoziţiilor legale sau contractuale, art. 242 lit. h) C. mun.] sau, prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă. Acesta poate opta pentru o evidenţă scrisă (foaie colectivă de prezenţă, pontajul personalului, condică de prezenţă) sau una electronică, organizată la nivelul compartimentului/departamentului/sectorului de activitate sau punctului de lucru unde prestează munca salariatul. Evidenţa orelor de muncă se face zilnic şi stă la baza stabilirii şi calculului drepturilor salariale. În cazul în care salariatul apreciază că există o neconcordanţă între munca efectiv prestată şi evidenţa orelor de muncă întocmită de angajator poate solicita acestuia eliberarea unui document care să ateste timpul de muncă efectuat [în temeiul art. 40 lit. h) C. mun., angajatorul are obligaţia de a elibera, la cerere, toate documentele care vizează calitatea de salariat a solicitantului] şi, în consecinţă, să solicite plata orelor neînregistrate.

Angajatorul este obligat să prezinte Inspecţiei Muncii aceste documente, ori de câte ori este solicitat, pentru controlul evidenţei orelor de muncă. Refuzul angajatorului de a pune la dispoziţia inspectorului de muncă, în termenul stabilit de acesta, necesare controlului ori cercetării unui eveniment constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă contravenţională.

§ 3. TIMPUL DE ODIHNĂ

3.1. Noţiune

Timpul de odihnă reprezintă durata de timp necesară pentru recuperarea energiei fizice şi intelectuale consumată în procesul muncii şi pentru satisfacerea nevoilor sociale şi cultural-educative[2]. În această perioadă, salariatul nu este obligat să presteze munca la care s-a obligat prin contractul individual de muncă.

Directiva nr. 2003/88/CE precizează, în preambulul său, că toţi lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente. Noţiunea de repaus trebuie exprimată în unităţi de timp, zile, ore sau fracţiuni ale acestora.

Potrivit art. 133 din Cod, orice perioadă care nu este, legal, timp de muncă, reprezintă perioadă de repaus. Această definiţie este identică cu cea cuprinsă în art. 2 pct. 2 din Directiva 2003/88/CE.

Pe durata timpului de odihnă – indiferent de formele sale – contractul individual de muncă nu se suspendă şi nici nu încetează.

---

[1] A se vedea M. Gheorghe, *Evidenţă a orelor de muncă*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 177-178.

[2] A se vedea, în acest sens: I.T. Ştefănescu, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2000, p. 264; Al. Athanasiu, C.A. Moarcăş, *op. cit., loc. cit.*, p. 180.

Timpul de odihnă este reglementat de art. 133-153, sub forma repausurilor periodice, zilelor de sărbătoare legală şi a concediilor de odihnă. În repausurile periodice sunt incluse: pauza de masă, repausul zilnic şi repausul săptămânal.

3.2. Pauza de masă

Pauza de masă reprezintă o perioadă de repaus, acordată pe perioada programului de lucru, destinată, în principal, servirii mesei de către salariaţi[1].

Pentru situaţiile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, art. 134 din Cod consacră dreptul salariaţilor la pauză de masă şi alte pauze[2]. Aceste pauze se acordă în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Ca regulă, pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă. Prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern, se poate negocia/stabili durata acestor pauze şi includerea lor în timpul normal de muncă, normă favorabilă salariaţilor.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o reglementare specifică, având dreptul la o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate. Prin negociere colectivă sau prin regulamentul intern, se poate stabili dacă, în cazul tinerilor, durata pauzei de masă se include sau nu în timpul normal de muncă.

O categorie distinctă de pauze este reglementată de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă. Angajatorul are obligaţia de a acorda următoarele categorii de pauze:

a) Pauze pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare pentru salariatele gravide sau cele care au născut recent care îşi desfăşoară activitatea numai în poziţia ortostatică sau în poziţia aşezat. Durata acestor pauze, intervalele de timp la care sunt necesare şi perioadele de activitate se stabilesc de medicul de medicină a muncii.

b) două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare pentru salariatele care alăptează, în cursul programului de lucru. Aceste pauze se acordă până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul [art. 12 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2003]. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare sunt înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic. Pauzele şi reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă şi nu diminuează veniturile salariale şi sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. O.U.G. nr. 96/2003 prevede doar posibilitatea salariatei de a beneficia de aceste pauze, fără a preciza dacă se aplică şi pentru alăptarea artificială. În legislaţia altor state, angajatorul are obligaţia de a acorda aceste pauze şi pentru alăptarea artificială, pauze de care poate beneficia oricare dintre părinţi[3]. Această interpretare a fost dată şi de Curtea de Justiţie a Uniunii Europene în răspunsul dat la o

---

[1] A se vedea V. Voinescu, *Pauză de masă*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 275.

[2] În Franţa, durata pauzei de masă este stabilită legal – de cel puţin 20 de minute dacă durata timpului de muncă depăşeşte 6 ore (art. l. 3121-33 C. mun.).

[3] A se vedea O. Ţinca, *Comentarii referitoare la o recentă hotărâre a Curţii europene de Justiţie a Uniunii Europene în materia discriminării dintre bărbaţi şi femei în relaţiile de muncă*, în RRDM nr. 8/2010, p. 22.

întrebare prejudiciabilă referitoare la interpretarea dispoziţiilor Directivei nr. 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 cu privire la punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la muncă, la formare profesională, la promovare profesională şi la condiţii de muncă[1]. Pentru acest considerent, s-a propus modificarea corespunzătoare a O.U.G. nr. 96/2003[2].

3.3. Repausul zilnic şi săptămânal

În concretizarea dreptului salariaţilor la repaus zilnic şi săptămânal cuprins în art. 39 alin. (1) lit. b) C. mun., art. 135 prevede că salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Repausul zilnic reprezintă intervalul de timp dintre două zile de muncă, cuprins între sfârşitul programului dintr-o zi şi începutul programului din următoarea zi[3].

Prin excepţie, pentru salariaţii care lucrează în schimburi, repausul zilnic nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

În cazul copiilor în vârstă de cel puţin 15 ani şi cel mult 18 ani care fac obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral şi care au încheiat un contract individual de muncă în calitate de salariat, durata minimă a repausului zilnic este de 14 ore consecutive [art. 14 alin. (2) din H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă].

Repausul săptămânal[4] este de 48 de ore consecutive şi se acordă, de regulă sâmbăta şi duminica [art. 137 alin. (1) din Cod][5]. Repausul săptămânal se poate acorda şi în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern, în cazul în care acordarea repausului în zilele de sâmbătă şi duminica ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii. În acest caz, salariaţii au dreptul la un spor la salariu negociat prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, contractul individual de muncă.

Ca regulă, repausul săptămânal de acordă după fiecare 5 zile lucrate. Prin excepţie, zilele de repaus săptămânal se pot acorda şi cumulat după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă

---

[1] Cauza C104/09 Alvarez, Hotărârea CJUE din 30 septembrie 2010, publicată în RRDM nr. 7/2010, pp. 167-175.

[2] O. Ţinca, *Comentarii referitoare la o recentă hotărâre a Curţii europene de Justiţie a Uniunii Europene în materia discriminării dintre bărbaţi şi femei în relaţiile de muncă, loc. cit.*, p. 22.

[3] A se vedea M. Gheorghe, *Repaus zilnic*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 304-305.

În Franţa, repausul zilnic este de cel puţin 11 ore consecutive (art. L. 3131-1 C. mun.), putând fi redus la 9 ore consecutive printr-o convenţie colectivă sau pentru lucrări urgente şi excepţionale (art. L. 3131-2).

[4] A se vedea B. Vartolomei, *Repaus săptămânal*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 304.

În Franţa, în ceea ce priveşte repausul săptămânal, art. L. 3132-1 C. mun. prevede că este interzisă prestarea muncii mai mult de 6 zile pe săptămână. Repausul săptămânal trebuie să aibă o durată de minim 48 de ore consecutive la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic. Atrage atenţia dispoziţia cuprinsă în art. L. 3132-3 care prevede că, în interesul salariaţilor, repausul săptămânal trebuie acordat duminica. Totuşi, sunt reglementate un număr mare de situaţii derogatorii de la această regulă.

[5] Art. 137 alin. (1) C. mun. a fost modificat prin Legea nr. 97/2015 pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 316 din 8 mai 2015.

şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor. În acest caz, salariaţii au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2) C. mun. (sporul pentru munca suplimentară), respectiv 150% din salariul de bază.

Subliniem faptul că acordarea repausului săptămânal este obligatorie. În situaţiile de excepţie [prevăzute de art. 137 alin. (3) şi (5) din Cod], pentru care legiuitorul a prevăzut acordarea unui spor, acesta nu înlocuieşte acordarea efectivă a repausului, ci reprezintă un drept acordat pentru munca desfăşurată în zilele de repaus. Deci, sporurile nu constituie o alternativă la acordarea efectivă a zilelor de repaus săptămânal[1].

Repausul săptămânal poate fi suspendat în cazul unor lucrări urgente, a căror executare este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalaţiilor sau clădirilor unităţii [art. 138 alin. (1) din Cod]. Salariaţii al căror repaus a fost suspendat pentru executarea acestor lucrări au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite pentru munca suplimentară, respectiv un spor de 150% din salariul de bază.

Ca urmare a modificării aduse art. 137 din Cod, pentru înlăturarea aplicării greşite, considerăm că în practică angajatorii trebuie să respecte cumulativ atât normele privind acordarea repausului săptămânal, cât şi pe cele referitoare la repausul zilnic. Astfel, la cele 48 de ore consecutive de repaus săptămânal considerăm că trebuie să se adauge cel puţin 12 ore consecutive de repaus zilnic, potrivit art. 135 din Cod, prin excepţie, cel puţin 8 ore, dacă munca se desfăşoară în schimburi.

Reglementarea internă a repausului zilnic şi a celui săptămânal este mai favorabilă salariaţilor decât cea cuprinsă în norma europeană (Directiva 2003/88/CE).

3.4. Sărbătorile legale

Sărbătorile legale reprezintă „zilele declarate libere în care nu se lucrează, în principiu, de către întregul personal, angajatorul fiind obligat să asigure acordarea acestui drept salariaţilor"[2].

Conform art. 139 C. mun., sunt considerate sărbători legale[3], în care nu se lucrează[4]:
- 1 şi 2 ianuarie;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. II, *loc. cit.*, 2003, p. 78.

[2] A se vedea V. Voinescu, *Sărbători legale*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, p. 315.

[3] Despre semnificaţia diferită a fiecărei zile de sărbătoare legală, a se vedea Al. Ţiclea, T. Ţiclea, *Sărbătorile legale potrivit Codului muncii*, în RRDM nr. 8/2013, pp. 35-42.

[4] În Franţa, zilele de sărbătoare legală sunt enumerate de art. L. 3133-1 C. mun. fr. Atrage atenţia faptul că nu este interzisă prestarea muncii în zilele de sărbătoare legal, cu excepţia zilei de 1 mai; angajatorul are dreptul să decidă asupra prestării muncii în aceste zile. În cazul în care se prestează munca în zilele de sărbătoare legală, salariatul beneficiază de o majorare salarială între 50%-100%, potrivit convenţiei colective.

- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

O problemă distinctă întâlnită în practica relaţiilor de muncă o reprezintă aceea dacă ziua de 24 ianuarie constituie zi de sărbătoare legală. Acest aspect a fost întâmpinat odată cu declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare naţională[1]. Întrucât actul normativ se referă la declararea acestei zile ca zi de sărbătoare naţională, fără a se fi modificat/completat art. 139 C. mun. apreciem că ziua de 24 ianuarie nu constituie şi zi de sărbătoare legală în care nu se lucrează. În situaţia creată, ar fi normal ca legiuitorul să-şi precizeze poziţia şi să modifice sau nu art. 139 C. mun. În acelaşi mod, a fost adoptată, şi o altă lege: pentru declararea zilei de 10 mai ca zi de sărbătoare naţională[2], iar nu de sărbătoare legală.

Dintre zilele de sărbătoare legală, unele au caracter laic, altele religios.

Acordarea zilelor libere de sărbătoare legală se face de către angajator.

Zilele de sărbătoare legală nu se acordă în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită procesului de producţie sau specificului activităţii (art. 141 C. mun.). În această categorie trebuie avute în vedere acele unităţi în care activitatea nu poate fi întreruptă şi în care programul de lucru se desfăşoară în tură continuă (termocentrale, hidrocentrale, furnale etc.).

Prin hotărâre de guvern, se stabilesc – aşa cum arată art. 140 C. mun. – programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate. Aplicarea acestor hotărâri este obligatorie pentru toţi angajatorii, indiferent dacă sunt persoane juridice de drept privat sau de drept public.

Salariaţii care lucrează în unităţile în care activitatea nu poate fi întreruptă, precum şi în unităţile sanitare şi de alimentaţie publică nominalizate prin hotărâre de guvern pentru deservirea nevoilor populaţiei beneficiază de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Dacă, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază de un spor ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în

---

[1] Prin Legea nr. 171/2014 pentru declararea zilei de 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române, ca zi de sărbătoare naţională, publicată în M. Of. nr. 922 din 18 decembrie 2014.

Ca istoric al reglementării menţionăm următoarele:

- Proiectul de lege, ca iniţiativă legislativă, a fost intitulat „Legea privind declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare legală"; expunerea de motive se referea la această zi tot ca zi de sărbătoare legală;
- avizele favorabile ale Consiliului Legislativ şi ale Guvernului se refereau tot la „declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare legală"; dar, Consiliul Legislativ menţiona în avizul său faptul că „întrucât prin prezenta propunere se preconizează declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare legală aceasta presupune modificarea art. 139 C. mun. şi, totodată, precizarea faptului că ea este zi nelucrătoare". Consiliul a formulat expres, de altfel, şi propunerea de modificare a art. 139 din Cod;
- Senatul României a aprobat, ca primă cameră, Legea privind declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare legală.
- Cu toate acestea, la Camera Deputaţilor, fără a ţine seama de avizul Consiliului Legislativ şi de punctul de vedere exprimat în dezbateri de unul dintre deputaţi, s-a aprobat textul legal cu precizarea că „se declară ziua de 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române, ca zi de sărbătoare naţională." Aşadar, s-a înlocuit sintagma de sărbătoare legală cu cea de sărbătoare naţională.

[2] Lege nr. 103/2015 pentru declararea zilei de 10 Mai ca zi de sărbătoare naţională, publicată în M. Of. nr. 336 din 18 mai 2015.

programul normal de lucru. Acordarea zilelor libere sau a sporului reprezintă soluții alternative.

Prin negociere colectivă și/sau individuală se poate stabili un nivel mai mare a sporului acordat, precum și soluții suplimentare.

În temeiul art. 143, prin contractul colectiv de muncă pot fi stabilite și alte zile libere. Astfel de zile libere se pot acorda, spre exemplu, cu prilejul zilei unei profesiuni.

3.5. Concediile

Noțiunea de concediu nu se bucură de o definiție expresă nici în normele europene, nici în legislația internă a muncii.

De principiu, orice salariat are dreptul de a beneficia de o anumită perioadă de timp pentru satisfacerea unor nevoi personale, de ordin bio-fizic, profesional, social etc.

Codul muncii reglementează în art. 144-158 concediile, sub forma:

- concediului de odihnă;
- concediului fără plată;
- concediului pentru formare profesională, cu sau fără plată.

Acestea reprezintă normele-cadru de reglementare a concediilor, aplicabile ca drept comun în materie. Pentru personalul din sectorul bugetar se aplică și H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare[1]. La aceste norme se adaugă cele cuprinse în acte normative care se aplică anumitor categorii de personal, cum sunt: Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 1/2011 a educației naționale; Legea nr. 303/2004 privind statutul magistraților, republicată, O.G. nr. 80/2003 privind concediul de odihnă anual și alte concedii ale președinților și vicepreședinților consiliilor județene, precum și ale primarilor și viceprimarilor, cu modificările ulterioare; H.G. nr. 1578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare, cu modificările ulterioare etc.

Nimic nu se opune ca prin negociere colectivă sau/și individuală să se stabilească și alte forme ale concediului sau soluții mai favorabile salariaților.

3.5.1. Concediul de odihnă anual și alte concedii

Concediile de odihnă[2] sunt de două feluri:

- concedii de odihnă de bază;
- concedii de odihnă suplimentare.

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 118 din 13 iunie 1995, cu modificările și completările ulterioare. În prezent, este în dezbatere proiectul de Hotărâre privind concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome și din unitățile bugetare care ar urma să abroge H.G. nr. 250/1992.

[2] A se vedea A.G. Uluitu, *Concediu de odihnă*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, 2014, pp. 80-82.

În concordanță cu prevederile art. 38, art. 144 alin. (2) C. mun. dispune că dreptul la concediu este garantat tuturor salariaților şi nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Un act al salariatului de renunțare la concediu, în tot sau în parte, este lovit de nulitate, angajatorul neputând invoca existența acestuia. Dreptul la concediu de odihnă este reglementat distinct de alte forme ale timpului de odihnă reglementate de legislația în vigoare. Astfel, potrivit art. 145 alin. (3) C. mun., sărbătorile legale, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

3.5.1.1. Durata concediului de odihnă de bază

Conform art. 145 alin. (1) C. mun., durata minimă a concediului de odihnă este de 20 de zile lucrătoare. Această durată stabilită legal are un caracter minimal, independent de tipul de contract individual de muncă (pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp integral sau parțial de lucru). Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte, conform alin. (2), prin negociere în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile[1].

Pentru personalul plătit din fonduri publice, vechimea în muncă reprezintă un criteriu obligatoriu în stabilirea duratei concediului de odihnă. În sectorul privat, este considerată a fi un criteriu obiectiv în stabilirea duratei concediului de odihnă.

Prin act normativ, se pot stabili durate mai mari ale concediului de odihnă. Astfel, art. 267 alin. (1) şi art. 304 alin. (13) lit. a) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale stabileşte pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar un concediu anual cu plată cu o durată de 62 de zile lucrătoare, acordat în perioada vacanțelor şcolare, iar pentru cadrele didactice din învățământul superior, cel puțin 40 de zile lucrătoare în perioada vacanțelor universitare. Magistrații beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu o durată de 35 de zile lucrătoare [art. 79 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, republicată].

Dreptul la concediu de odihnă se naşte odată cu încheierea contractului individual de muncă şi se dobândeşte zi cu zi, prin prestarea succesivă a muncii. Concediul de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Ca urmare, dacă un salariat nu lucrează pe durata unui an întreg an, concediul de odihnă se acordă *pro rata temporis*.

Potrivit art. 145 alin. (3) C. mun., perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată şi se iau în calcul la stabilirea duratei efective a concediului de odihnă. Prin această modificare s-a pus capăt unei contradicții existente între norma internă şi interpretarea dată de Curtea de Justiție art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind unele aspecte ale organizării timpului de muncă. Norma europeană nu face distincție între lucrătorii care în perioada de referință au absentat de la serviciu pentru s-au aflat în

[1] În legislația franceză, durata concediului de odihnă este stabilită la 2 zile şi jumătate pe lună, fără ca durata totală anuală să poată depăşi 30 de zile lucrătoare (art. L. 3141-3 C. mun. fr.). Ca şi în legislația muncii din România, sunt reglementate situațiile în care durata concediului de odihnă poate fi majorată.

concediu medical şi cei care au lucrat efectiv în perioada respectivă[1]. În acelaşi sens, a statuat şi Curtea de Justiţie a Uniunii Europene, arătând că lucrătorul nu îşi pierde dreptul la concediu de odihnă în cazul în care în tot anul calendaristic s-a aflat în concediu medical. Legislaţia naţională poate interzice efectuarea concediului anual plătit în perioada concediului medical, dar nu poate interzice efectuarea concediului anual plătit după ce lucrătorul nu se mai află în concediu medical[2].

În acest context, trebuie menţionat şi faptul că potrivit art. 5 alin. (4) din Convenţia nr. 132 a OIM din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), „[...] absenţele de la serviciu pentru motive independente de voinţa persoanei angajate interesate, precum absenţele datorate unei boli, [...] vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu".

Potrivit noilor modificări ale Codului muncii, nu conduc la scăderea cuantumului concediului de odihnă:

a) perioadele de incapacitate temporară de muncă (concediu medical, indiferent dacă este cauzat de boli obişnuite sau de accidente în afara muncii – O.U.G. nr. 158/2005 – sau de boli profesionale şi accidente de muncă – Legea nr. 346/2002, modificată);

b) perioada concediului de maternitate (acordat potrivit art. 23-25 din O.U.G. nr. 158/2005);

c) perioada concediului de risc maternal;

d) perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav.

Considerăm că şi concediul acordat pentru perioada de carantină (neprevăzut expres de modificările Codului muncii) ar trebui să fie asimilat cazurilor de mai-sus şi să nu afecteze calculul concediului de odihnă întrucât este acordat pentru motive care nu implică culpa salariatului şi pe de altă parte este reglementat ca un caz de incapacitate de muncă la art. 20 din O.U.G. nr. 158/2005.

Dimpotrivă, nu se includ în perioadele care se iau în calcul la stabilirea concediului de odihnă celelalte perioade de suspendare reglementate de art. 50-52 C. mun. În acele situaţii, concediul de odihnă se acordă proporţional cu perioada efectiv lucrată. De asemenea, în cazul în care salariatul se află în concediu fără plată, el nu are dreptul la concediu de odihnă pentru perioada respectivă[3].

3.5.1.2. Concediul de odihnă suplimentar

Art. 147 C. mun. reglementează dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare pentru următoarele categorii de salariaţi:

- care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzători, conform dispoziţiilor Legii nr. 31/1991;

---

[1] Această contradicţie a fost sesizată de doctrina juridică, a se vedea, în acest sens: O. Ţinca, *Unele observaţii referitoare la dreptul salariatului la concediu anual de odihnă, în lumina reglementărilor Uniunii Europene,* în Dreptul nr. 7/2009, p. 69 şi urm.; O. Ţinca, *Comentarii privind dreptul la concediu anual de odihnă plătit al salariatului care s-a aflat în concediu medical în tot cursul anului calendaristic,* în Dreptul nr. 6/2012, p. 105.

[2] Hotărârea în Cauzele C-350/06 şi C-520/06 din 20 ianuarie 2009, publicate în Dreptul nr. 7/2009, p. 69. A se vedea Al. Ţiclea, *Dreptul la concediu de odihnă în cazul incapacităţii de muncă potrivit Curţii Europene de Justiţie,* în RRDM nr. 8/2012, p. 13 şi urm.

[3] M. Gheorghe, *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă,* în RRDM nr. 4/2015, pp. 21-26.

- salariaţii cu handicap;
- tinerii în vârstă de până la 18 ani.

Pentru salariaţii nevăzători durata anuală a concediului de odihnă suplimentar este de 6 zile.

Durata concediului de odihnă suplimentar este reglementată legal la nivelul ei minim. Pentru aceste categorii de salariaţi, precum şi pentru alte categorii, numărul de zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar se stabileşte prin negociere colectivă sau prin negociere individuală.

Pentru personalul din sectorul public, concediile de odihnă suplimentare pot fi stabilite prin acte normative. Spre exemplu, conform art. 18 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992, salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiţii, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar anual, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare; ca urmare, prin negocierea individuală se concretizează durata acestui concediu.

Zilele de concediu de odihnă suplimentar se adaugă la durata concediului de odihnă de bază, având acelaşi regim juridic.

3.5.1.3. Programarea concediului de odihnă

Concediul de odihnă se efectuează în baza unei programări colective sau individuale. Programarea executării concediilor se realizează până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor, în conformitate cu dispoziţiile art. 148 C. mun.

Programarea colectivă se realizează de către angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor. Prin programarea colectivă se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Programarea individuală se stabileşte de angajator cu consultarea salariatului. Prin programarea individuală se poate stabili data efectuării concediului sau perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

Independent de modul de programare – colectivă sau individuală – salariatul este obligat să solicite efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile înainte de efectuarea acestuia. Codul muncii nu cuprinde norme referitoare la posibilitatea modificării concediilor. Ca urmare, o modificare a programării concediului poate interveni cu acordul angajatorului. Programarea concediilor reprezintă un atribut al acestuia, ce decurge din dreptul de a stabili organizarea şi funcţionarea unităţii.

Pentru salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, art. 10 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992 prevede cazurile în care poate interveni modificarea programării concediilor, şi anume:

- salariatul se află în concediu medical;
- salariata cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul este chemat să satisfacă obligaţii militare, altele decât serviciul militar în termen;
- salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare, în ţară ori în străinătate;

- salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

- salariata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an

Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unităţii, dacă salariatul solicită acest lucru.

Prin analogie, aceste situaţii se putea aplica şi pentru modificarea programării concediilor pentru salariaţii din sectorul privat[1].

Regula o reprezintă acordarea integrală a concediului de odihnă. Prin excepţie, dacă programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea respectivă astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. În cazul în care angajatorul nu respectă dispoziţiile art. 148 alin. (5) C. mun. privind fracţionarea concediului, salariatul poate sesiza Inspectoratul teritorial de muncă sau poate formula o acţiune împotriva angajatorului prin care să solicite instanţei judecătoreşti obligarea la respectarea normei legale.

3.5.1.4. Efectuarea concediului de odihnă

Art. 146 alin. (1) C. mun. stabileşte principiul potrivit căruia concediul de odihnă se efectuează în natură, în fiecare an. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat[2], cu excepţia cazurile expres prevăzute de lege sau când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Potrivit alin. (2), în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

În cazul în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă aferent într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical [art. 145 alin. (6) C. mun.]. Curtea

---

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 596.

[2] În Franţa, concediul de odihnă anual se stabileşte prin raportare la durata muncii efectiv prestate într-o perioadă de referinţă care, spre deosebire de reglementarea din România, este între 1 iunie a anului precedent şi 31 mai a anului în curs, prin convenţie colectivă putându-se stabili şi o altă perioadă de referinţă – art. L. 3141-11 C. mun. fr. Perioadele de acordare a concediului se stabilesc prin convenţii colective, dar trebuie să fie cuprinse între 1 mai şi 31 octombrie al fiecărui an. În cazul în care durata concediului de odihnă nu depăşeşte 12 zile lucrătoare, acesta trebuie acordat neîntrerupt în perioada de referinţă. Dacă durata concediului de odihnă este mai mare de 12 zile lucrătoare, concediul poate fi fracţionat cu acordul salariatului, însă fracţiunea de 12 zile neîntrerupte trebuie acordată în perioada de referinţă.

În Franţa, cu precădere în unităţile din industrie, se practică închiderea totală a activităţii pentru o perioadă de câteva săptămâni pe timpul verii. În aceste situaţii, concediile de odihnă ale salariaţilor se acordă în această perioadă. Dacă perioada se prelungeşte peste durata legală a concediilor de odihnă, salariaţii au dreptul la o indemnizaţie care nu poate fi inferioară indemnizaţiei acordate pentru concediu de odihnă – art. L. 3141-29 C. mun. fr. Salariaţii care au dreptul la un concediu de odihnă a cărui durată este inferioară duratei de închidere a unităţii (cum este cazul salariaţilor încadraţi recent în unitate), beneficiază pentru perioada de diferenţă de indemnizaţie de şomaj parţial.

F. Favennec, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail,* 3ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 658-663

de Justiție a Uniunii Europene a reținut în acest sens că „dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia şi incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să îşi exercite dreptul la concediul anual plătit"[1].

În „perioada de report" de 18 luni, angajatorul are obligația de a acorda concediul de odihnă corespunzător salariatului. Reținem că, în aceeaşi hotărâre, Curtea a arătat că un stat membru poate să prevadă pierderea dreptului la concediul anual plătit la sfârşitul unei perioade de referință sau a unei perioade de report, numai cu condiția ca lucrătorul vizat să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a-şi exercita dreptul la concediu. Ca urmare, suntem de părere că în ipoteza în care angajatorul nu a acordat concediul de odihnă în perioada de report de 18 luni, dreptul la concediu de odihnă al salariatului se acordă şi după această perioadă. Dimpotrivă, în cazul în care angajatorul probează că a avut inițiativa acordării concediului de odihnă, dar salariatul a refuzat, dreptul la concediu de odihnă se pierde[2].

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este posibilă numai în cazul încetării contractului individual de muncă. Deci, obligația angajatorului de a acorda în natură concediul de odihnă se preschimbă în compensație bănească doar dacă a încetat contractul individual de muncă, indiferent de temeiul încetării contractului (de drept, prin acordul părților, demisie sau concediere)[3] şi salariatul nu a efectuat integral concediul la care avea dreptul.

Curtea Constituțională a reținut că angajatorul nu poate negocia, în limitele prevăzute de lege şi de contractul colectiv, decât durata, condițiile şi perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Prin urmare, necompensarea, totală sau parțială, a concediului neefectuat de către un salariat, nu poate forma obiectul vreunei negocieri. Curtea de Justiție a arătat că în ceea ce priveşte dreptul la o compensație financiară, la încetarea raportului de muncă, pentru concediul anual plătit pe care lucrătorul nu a putut sa îl efectueze, că o astfel de compensație trebuie calculată în aşa fel încât lucrătorul în cauză să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă şi-ar fi exercitat dreptul menționat în timpul raportului său de muncă. Rezultă că remunerația obişnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă în ceea ce priveşte calculul compensației financiare pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă.

---

[1] Hotărârea CJUE din 20 ianuarie 2009 în cauzele conexate C-350/06 şi C-520/06 *(Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund Stringer şi alții/Her Majesty's Revenue and Customs)*.

[2] M. Gheorghe, *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă,* în RRDM nr. 4/2015, pp. 21-27.

[3] În această situație, apare ca elocventă reglementarea din Codul muncii francez – art. L. 3141-26 alin. (2) – care prevede că în ipoteza în care contractul de muncă a încetat datorită faptului că salariatul a săvârşit o abatere gravă, acesta nu are dreptul la compensarea în bani a concediului neefectuat. În cazul în care abaterea gravă este săvârşită pe durata termenului de preaviz, în jurisprudență, s-a decis că salariatul beneficiază de compensație.

Tot în practica judiciară s-a decis că salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, chiar şi în situația în care contractul de muncă nu a încetat, dacă angajatorul l-a pus în imposibilitate pe salariat de a-şi efectua concediul de odihnă în perioada de referință – Cour de cassation, Chambre sociale, decizie din 28 ianuarie 2004, în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 4/2004, p. 423.

Concediul de odihnă poate fi întrerupt:

a) Potrivit art. 151 alin. (1) C. mun., *la cererea salariatului*, pentru motive obiective. Fiind vorba de o întrerupere la cererea salariatului, angajatorul trebuie să își exprime consimțământul cu privire la această întrerupere.

b) La solicitarea angajatorului, conform alin. (2) al art. 150 C. mun. Angajatorul poate solicita întreruperea concediului dacă există o situație de forță majoră sau interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. în acest caz, angajatorul are obligația de a suporta salariatului şi familiei sale cheltuielile necesare în vederea revenirii la locul de muncă şi eventualele prejudicii suferite ca urmare a întreruperii concediului de odihnă. Solicitarea angajatorului trebuie să fie dispusă în scris şi comunicată salariatului[1].

c) De drept, în cazul în care intervin situații obiective, care determină şi suspendarea de drept a contractului individual de muncă, respectiv: concediu pentru incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală, carantina etc. Prin modificarea art. 145 alin. (5) C. mun. se prevede că în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav survin în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

În acest sens s-a pronunțat şi Curtea de Justiție a Uniunii Europene care a statuat că dispozițiile art. 1 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretate în sensul că „se opune unei interpretări a reglementării naționale potrivit căreia un lucrător care este în concediu medical în perioada de concediu anual fixată unilateral în calendarul de concedii al întreprinderii în care este angajat, nu are dreptul, la capătul concediului său medical, să beneficieze de concediul său anual într-o altă perioadă decât cea fixată inițial, eventual în afara perioadei de referință corespunzătoare, pentru motive legate de activitatea productivă a întreprinderii sau pentru motive de ordin organizatoric referitoare la aceasta"[2].

3.5.1.5. Indemnizația de concediu de odihnă

Pe durata concediului de odihnă, salariatul beneficiază, în condițiile art. 150 C. mun., de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă. La calculul drepturilor salariale se iau în calcul salariul de bază, indemnizațiile şi sporurile cu caracter permanent prevăzute în contractul individual de muncă, fără a se include sporurile şi indemnizațiile temporare. În cazul în care, potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil, salariații primesc prime sau alte gratificații (separat de indemnizația de concediu/drepturile care li se cuvin), care au caracter ocazional, nu se iau în calcul la media veniturilor pe ultimele 3 luni pentru plata indemnizației de concediu de odihnă.

---

[1] I.T. Ştefănescu *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 598.

[2] Cauza C-194/12, publicată în RRDM nr. 8/2013, pp. 75-80; în acelaşi sens, şi cauza C-277/08, publicată în RRDM nr. 6/2009, pp. 201-207.

Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a acestor drepturi salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Angajatorul trebuie să plătească indemnizaţia de concediu de odihnă cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

În sectorul privat, prin contractul individual de muncă sau prin cel colectiv de muncă se pot stabili alături de indemnizaţia de concediu şi alte drepturi băneşti de care să beneficieze salariatul, cum ar fi, spre exemplu, prima de vacanţă.

Salariatul care cumulează la mai mulţi angajatori, în sectorul privat, beneficiază de indemnizaţie de concediu de odihnă corespunzător de la fiecare angajator.

În sectorul bugetar, salariatul care îndeplineşte, prin cumul, mai multe funcţii, are dreptul la concediu de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcţia de bază[1]. Angajatorii, la care cumulează, acordă, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu primite de la unitatea la care are funcţia de bază, potrivit art. 3 din H.G. nr. 250/1992 privind concediile de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare. Salariaţii care cumulează la unităţi diferite fracţiuni de normă care depăşesc, cumulate, o normă întreagă, îşi aleg unităţile la care beneficiază de concediu de odihnă, în aşa fel încât drepturile cuvenite potrivit concediului respectiv să nu depăşească pe cele cuvenite salariaţilor încadraţi cu normă întreagă. În cazul în care sunt încadraţi cu jumătate de normă la două unităţi au dreptul la concediu de odihnă la ambele unităţi, proporţional cu timpul lucrat.

Pentru personalul din sectorul bugetar se pot stabili prin act normativ sau prin acord colectiv, în raport cu posibilităţile economico-financiare ale unităţii, acordarea pe lângă indemnizaţia de concediu şi a unei prime de vacanţă. O astfel de primă a fost reglementată în cazul funcţionarilor publici, poliţiştilor, personalului diplomatic şi consular etc. Totuşi, din motive economice, în anumite perioade, plata primei de vacanţă poate fi suspendată.

O situaţia controversată în practica judiciară o reprezintă restituirea de către salariat a indemnizaţiei de concediu, în cazul în care salariatul a efectuat concediul de odihnă integral, beneficiind de indemnizaţia corespunzătoare şi, ulterior, contractul individual de muncă încetează.

Într-o opinie[2] s-a arătat că nu este posibilă restituirea de către salariat a indemnizaţiei întrucât dreptul la concediu de odihnă este un drept pur şi simplu, acelaşi caracter avându-l şi dreptul de a primi indemnizaţia de concediu de odihnă. Or, acest drept „condiţionat de continuarea raporturilor de muncă până la sfârşitul anului calendaristic la acelaşi angajator este un drept afectat de o condiţie pur potestativă din partea titularului".

Într-un alt punct de vedere[3], subliniindu-se lacuna Codului muncii din acest punct de vedere, se consideră că, în temeiul principiului simetriei, efectuarea concediului de odihnă

---

[1] Această dispoziţie a fost apreciată în doctrina juridică a fi discriminatorie întrucât Codul muncii nu face distincţia între angajatorul unde se află funcţia de bază şi ceilalţi angajatori la care salariatul cumulează. Angajatorul unde salariatul cumulează are obligaţia să acorde toate drepturile, inclusiv cele privind concediul de odihnă. A se vedea R. Gidro, *loc. cit.*, p. 228.

[2] A se vedea L.Z. Korosi, A.G. Greceanu, *Restituirea indemnizaţiei pentru concediu de odihnă efectuat (I)*, în RRDM nr. 4/2004, pp. 26-29.

[3] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 581-582.

anterior încetării contractului ar trebui să conducă la restituirea cotei părți din indemnizație proporțional cu timpul nelucrat până la sfârșitul anului calendaristic. Această soluție nu ar fi valabilă în orice situație, ci ar trebui să se ia în considerare și rolul de protecție al legislației muncii, precum și o posibilă convenție a părților.

Considerăm că în temeiul principiului îmbogățirii fără justă cauză, angajatorul este îndreptățit să pretindă restituirea părții din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate pentru care a beneficiat de concediul respectiv. Prin excepție, această restituire nu este obligatorie dacă angajatorul a renunțat la acest drept prin convenție. Subliniem o dată în plus că angajatorul din sectorul privat poate renunța la drepturile recunoscute legal în favoarea sa, art. 38 C. mun. referindu-se doar la situația drepturilor salariatului.

Salariații din sectorul bugetar, conform art. 14 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992, au obligația de a restitui angajatorului partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care a beneficiat de concediu, dacă încetarea contractului individual de muncă s-a datorat culpei salariatului sau demisiei acestuia. Indemnizația de concediu de odihnă nu se restituie în următoarele situații:

- dacă salariatul a demisionat datorită stării de sănătate, constatată prin certificat medical, dacă unitatea nu a putut oferi o muncă adecvată sănătății și calificării profesionale;
- dacă salariata a demisionat pentru creșterea și îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani;
- pentru salariații față de care – după concedierea lor determinată de arestul preventiv mai mult de 30 de zile – a intervenit achitarea, încetarea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

3.5.2. Zilele libere plătite

a) În temeiul art. 152 C. mun., salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite. Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite se stabilește prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

b) Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal reglementează acordarea unui număr de 5 zile lucrătoare tatălui copilului nou-născut în scopul de a a sigura participarea efectivă a acestuia la îngrijirea copilului. Durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare dacă tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură.

În cazul în care mama copilului decedează în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă. Pe perioada acestui concediu, tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu indemnizația pentru sarcină și lăuzie cuvenită mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acesteia, acordată de unitatea la care tatăl își desfășoară activitatea, la alegere.

c) Pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome și din unitățile bugetare, art. 24 din H.G. nr. 250/1992 prevede acordarea următoarelor zile libere plătite:

- pentru căsătoria salariatului – 5 zile;
- pentru nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile;
- pentru decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului – 3 zile.

În aceste situaţii, concediul plătit se acordă la cererea salariatului, de către conducerea unităţii, iar indemnizaţia se calculează în raport cu numărul de zile libere înmulţite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime şi, după caz, indemnizaţiei de conducere, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele libere.

d) Fără a avea o reglementare legală, în practică se admite acordarea unor zile libere salariatului, cu acordul angajatorului. Acestea sunt cunoscute sub denumirea de învoiri. Învoirea reprezintă aprobarea ce se acordă de către angajator unui salariat de a lipsi de la programul de lucru pentru motive justificate un anumit interval de timp, până la o zi lucrătoare[1]. De regulă, învoirea se acordă de către angajator la cererea salariatului pentru interese personale. Învoirea nu afectează vechimea în muncă a salariatului[2].

3.5.3. Liberul

„Liberul" reprezintă ziua lucrătoare liberă acordată, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului[3], pentru îngrijirea sănătăţii copilului, în scopul de a asigura posibilitatea părinţilor sau reprezentanţilor legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia.

Titularii dreptului la liber sunt părinţii, respectiv reprezentanţii legali ai copilului, asiguraţi în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.

Liberul se acordă de către angajator care este obligat să aprobe cererea unuia dintre părinţi, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat. Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului se depune cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi este însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă şi nici nu o va solicita [art. 2 alin. (2) din Legea nr. 91/2014].

Zilele libere se acordă în funcţie de numărul copiilor minori aflaţi în îngrijirea şi întreţinerea părinţilor sau a reprezentanţilor legali, respectiv: o zi lucrătoare liberă pe an pentru familiile sau persoanele cu 1 sau 2 copii; două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul, pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii.

Ziua lucrătoare liberă nesolicitată într-un an nu se reportează în anul următor calendaristic.

Dacă mai mulţi salariaţi formulează simultan cereri de acordare a liberului, iar numărul total al cererilor depăşeşte 5% din numărul total al angajaţilor, angajatorul, conform art. 4 alin. (2) din Legea, programează, prin rotaţie, zilele lucrătoare libere, astfel încât să nu îi fie afectată activitatea.

Liberul se acordă de angajator fără obligaţia acestuia de a plăti salariatului drepturile salariale aferente.

Potrivit art. 4 alin. (3) din Lege, nerespectarea de către angajatori a prevederilor acestei legi constituie contravenţie şi se sancţionează de Inspecţia Muncii cu amendă cuprinsă între 500 şi 1500 lei.

---

[1] A se vedea: Ş. Beligrădeanu, *Dicţionar de dreptul muncii*, de Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1997, pp. 32-33; M. Gheorghe, *Învoire*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, p. 232.

[2] I.T. Ştefănescu *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 601.

[3] Publicată în M. Of. nr. 496 din 3 iulie 2014.

3.5.4. Alte concedii

Potrivit Dicționarului explicativ al limbii române, concediu reprezintă intervalul de timp determinat în care salariații sunt scutiți, în mod legal, de a veni la locul de muncă și a presta munca, primind pentru tot acest interval remunerația bănească cuvenită. Ca urmare, concediul de odihnă reprezintă forma timpului de odihnă. Alături de aceasta pot exista și alte tipuri de concedii.

3.5.4.1. Concediile fără plată

În conformitate cu art. 153 alin. (1) C. mun., salariații au dreptul la concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale. Durata concediului fără plată de stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Pe durata concediului fără plată, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, ca urmare a acordului părților. Potrivit art. 16 alin. (6) C. mun. (nou introdus prin Legea nr. 12/2015), perioada în care salariatul beneficiază de concediu pentru formare profesională fără plată în condițiile art. 155 și 156 constituie vechime în muncă.

Prin acte normative se pot acorda concedii fără plată și în alte situații.

O astfel de situație este prevăzută de art. 6 din O.U.G. nr. 111/2010. Persoanele care, îndeplinind condițiile legale, au optat pentru acordarea concediului pentru creşterea copilului în vârstă de, până la 1 an, după împlinirea de către copil a vârstei de 1 an, cu excepția copilului cu handicap, au dreptul la concediu fără plată pentru creşterea copilului până la vârsta de 2 ani. De asemenea, potrivit H.G. nr. 57/2012[1] (pct. 4), persoana îndreptățită care s-a aflat în concediu pentru creşterea copilului poate opta pentru concediu fără plată sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului dacă celălalt părinte sau cealaltă persoană îndreptățită (care nu a solicitat dreptul la indemnizație) a solicitat concediu pentru creşterea copilului pentru o lună oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de un an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Art. 25 din H.G. nr. 250/1992 prevede că salariații din administrația publică, din regiile autonome și din unitățile bugetare beneficiază de concedii fără plată cu o durată maximă anuală de 90 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarele situații personale:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituții de învățământ superior, curs fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs fără frecvență;
- susținerea examenului de admiterea la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui alt post în altă unitate.

Categoriile de salariați mai-sus menționați beneficiază de concediu fără plată fără o limitare în timp în cursul unui an calendaristic pentru următoarele situații:

- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată de certificatul medical; de acest concediu poate beneficia atât mama salariată, cât și tatăl salariat;

---

[1] Pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, aprobate prin H.G. nr. 50/2011, a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creşterea copiilor, aprobate prin H.G. nr. 52/2011, și a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, aprobate prin H.G. nr. 38/2011, publicată în M. Of. nr. 82 din 1 februarie 2012.

- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte), pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate; în aceste situaţii este necesar avizul Ministerului Sănătăţii.

Pentru alte interese personale, concedii fără plată se pot acorda pe durate stabilite prin acordul părţilor.

3.5.4.2. Concediul pentru formare profesională

Potrivit art. 154 C. mun., salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată.

a) În cazul în care salariatul are iniţiativa participării la un curs sau stagiu de formare profesională beneficiază de un concediu fără plată pentru formare profesională. Întrucât accesul la formarea profesională constituie un drept prevăzute de Codul muncii [art. 39 alin. (1) lit. d)] al salariatului, angajatorului nu poate, ca regulă, să refuze solicitarea salariatului pentru acordarea concediului[1]. În mod excepţional, cererea salariatului poate fi respinsă dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii. În doctrina juridică[2], s-a apreciat justificat că art. 155 alin. (2) C. mun. limitează excesiv exercitarea de către angajator a uneia dintre prerogativele sale, respectiv cea privind organizarea şi funcţionarea unităţii.

Salariatul trebuie să formuleze cererea pentru concediul fără plată pentru formare profesională cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi să precizeze în conţinutul cererii data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Salariatul poate efectua concediu fără plată pentru formare profesională:

→ unitar, într-o singură perioadă;

→ fracţionat, în cursul unui an calendaristic, după cum urmează:

- pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ;
- pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior.

În cazul în care salariatul solicită acordarea fracţionată a concediului de formare profesională, acesta trebuie să respecte de fiecare dată condiţiile referitoare la formularea cererii prin care se solicită acordarea acestui concediu.

b) Concediu pentru formare profesională cu plată se acordă, în temeiul art. 157 alin. (1) C. mun., salariaţilor, dacă angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea salariaţilor la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege [art. 194 alin. (1) din Cod][3].

---

[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit., loc. cit.*, 2005, p. 183.

[2] I.T. Ştefănescu *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, nota de subsol nr. 1, p. 565.

[3] „Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi". În aceste situaţii, cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori.

Salariatul are dreptul la concediu pentru formare profesională de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Durata efectivă a concediului plătit se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Salariatul trebuie să depună cererea de concediu cu respectarea aceloraşi condiţii aplicabile în cazul solicitării unui concediu fără plată pentru formare profesională. Deci, salariatul trebuie să formuleze cererea cu cel puţin o lună înainte de efectuarea concediului respectiv şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională. Nerespectarea acestor condiţii dă dreptul angajatorului să refuze cererea salariatului.

Pe durata acestui concediu, salariatul beneficiază de o indemnizaţie calculată în acelaşi mod ca şi indemnizaţia pentru concediul de odihnă. Prin urmare, indemnizaţia este egală cu media zilnică a veniturilor salariale rezultate din însumarea salariului de bază, a indemnizaţiilor şi a sporurilor cu caracter permanent, calculată pe ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

În favoarea salariatului, art. 158 C. mun. dispune că durata concediului pentru formare profesională:

- nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual;
- se asimilează unei perioade de muncă efectivă sub aspectul drepturilor salariatului în cauză, cu excepţia salariului, în locul căruia salariatul beneficiază de indemnizaţia de concediu.

În temeiul art. 268 alin. (1) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cadrele didactice care elaborează teze de doctorat sau lucrări în interesul învăţământului pe bază de contracte de cercetare sau de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit. Profesorii şi conferenţiarii titulari sau directorii de granturi care timp de 6 ani consecutivi au derulat granturi de cercetare şi au desfăşurat activitate în aceeaşi universitate pot beneficia de 1 an sabatic, cu plată până la un salariu de bază.

3.5.4.3. Concediile acordate în temeiul dreptului la asigurări sociale

Prin acte normative sunt reglementate categoriile de concedii şi indemnizaţiile băneşti aferente care sunt elemente ale dreptului la asigurări sociale. Aceste concedii nu constituie componente ale timpului de odihnă întrucât au o altă finalitate[1]. În această categorie sunt incluse, exemplificativ:

- concediul de maternitate, acordat în condiţiile stabilite de O.U.G. nr. 158/2005, cu modificările şi completările ulterioare;
- concediul de risc maternal, acordat în condiţiile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
- concediul pentru creşterea/îngrijirea copilului, prestaţii acordate în temeiul O.U.G. nr. 148/2005 şi O.U.G. nr. 111/2010;
- concediul pentru incapacitate temporară de muncă prevăzut de O.U.G. nr. 158/2005, cu modificările şi completările ulterioare.

[1] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 587.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA

§ 1. NOŢIUNEA DE SALARIU

În cadrul raportului individual de muncă, salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de angajat în executarea raportului; salariul este exprimat în bani.

Salariul constituie atât o categorie economică, cât şi o categorie juridică.

Din punct de vedere economic, au fost elaborate, în timp, mai multe teorii în legătură cu salariul[1]: teoria salariului natural, teoria fondului de salarii, teoria productivităţii marginale, teoria raportului de forţe între salariaţi şi patroni.

Sub aspect juridic, salariul reprezintă, alături de prestarea muncii obligaţia principală pentru angajator, respectiv pentru salariat, ce rezultă din încheierea contractului individual de muncă sau din existenţa altor categorii de raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un astfel de contract[2].

Obligaţia de a munci trebuie să fie licită, posibilă, determinată sau determinabilă şi personală şi se caracterizează şi prin faptul că are caracter patrimonial[3].

Art. 159 alin. (1) C. mun. defineşte salariul ca fiind contraprestaţia muncii depuse de un salariat în baza unui contract individual de muncă. Potrivit acestui concept, reglementările actuale stabilesc principiul potrivit căruia pentru munca prestată, fiecare persoană are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit la încheierea contractului individual de muncă.

Salariul este concomitent:

- Obiect al contractului individual de muncă (alături de prestarea muncii);
- Cauză a contractului individual de muncă întrucât salariatul încheie contractul cu titlu oneros, urmărind, în principal, obţinerea salariului.

Remunerarea salariatului este obligatorie şi în ipoteza în care salariatul a prestat munca în temeiul unui contract lovit de nulitate.

§ 2. REGLEMENTAREA INTERNAŢIONALĂ ŞI INTERNĂ

A. ***a)*** La nivelul Organizaţiei Internaţionale a Muncii, *Convenţia nr. 95/1949 privind protecţia salariului*[4] defineşte salariul la art. 1 ca fiind „remuneraţia sau câştigurile susceptibile de a fi evaluate în bani şi stabilite prin acordul părţilor sau de către legislaţia naţională, pe care angajatorul le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă,

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 608-610.

[2] A. Vidat, *Salariu*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 309-311.

[3] *Ibidem*, p. 610.

[4] Ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează să fie efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate". Convenția acoperă toți lucrătorii îndreptățiți să primească un salariu. Totuşi, autoritatea competentă poate, după consultarea organizațiilor de lucrători şi patroni interesate, să excepteze de la aplicarea totală sau parțială a convenției anumite categorii de persoane, care nu sunt folosite la munci manuale sau care sunt folosite la munci casnice sau activități asemănătoare – art. 2 din Convenție.

Convenția interzice plata salariilor sub formă de bilete la ordin, bonuri, cupoane sau orice formă considerată ca reprezentând monedă sau sub formă de băuturi alcoolice sau droguri. Plata salariului în bani va fi efectuată numai în zilele lucrătoare şi la locul de muncă sau în apropierea acestuia, cu excepția cazului în care legislația, un contract colectiv de muncă sau o decizie arbitrală dispun altfel sau dacă alte aranjamente, de care lucrătorii interesați au cunoştință, sunt mai potrivite.

O altă regulă stabilită de convenție este că salariul se plătește direct lucrătorului în cauză, cu excepția cazului când legea, un contract colectiv sau o decizie arbitrală dispun altfel sau când lucrătorul acceptă un alt procedeu – art. 5 din Convenție.

Plata parțială în natură a salariului este posibilă, conform legislației naționale, contractelor colective sau deciziilor arbitrale, în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei respective. În astfel de cazuri, statul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca valoarea prestațiilor în natură să fie justă şi rezonabilă.

Salariul trebuie, conform convenției, să fie protejat contra popririi sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreținerii lucrătorului şi a familiei sale.

Art. 11 din Convenție prevede că, în caz de faliment sau lichidare judiciară a unei întreprinderi, lucrătorii au calitatea de creditori privilegiați, fie pentru salariile care le sunt datorate cu titlu de servicii prestate în cursul unei perioade anterioare falimentului sau lichidării, prevăzute de legislația națională, fie pentru salariile care nu depăşesc un nivel stabilit de legislația națională. Salariul care constituie creanță privilegiată este plătit integral, înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine. Ordinea de prioritate a creanței privilegiate constituite de salariu trebuie să fie stabilită de legislația națională.

b) Convenția nr. 131/1970 privind stabilirea salariilor minime în special în ceea ce priveşte țările în curs de dezvoltare[1] prevede obligația statului ratificant de a stabili un sistem de salarii minime care să protejeze toate categoriile de salariați, ale căror condiții de muncă fac necesară această protecție. Aceste categorii sunt stabilite de autoritatea națională competentă, prin consultare cu organizațiile reprezentative de lucrători şi de patroni.

Art. 2 alin. (1) al Convenției consacră puterea de lege a salariilor minime şi imposibilitatea de a fi scăzute, precum şi obligația statului de a prevedea sancțiuni penale sau de altă natură în cazul nerespectării lor. Art. 2 prevede şi obligația statului de a respecta pe deplin libertatea de negociere colectivă.

Convenția enumeră elementele esențiale pentru stabilirea salariilor minime: nevoile lucrătorilor şi familiilor lor, comparativ cu nivelul general al salariilor naționale; costul vieții; prestațiile de securitate sociale; nivelul de trai al altor categorii sociale; factorii de ordin economic, inclusiv productivitatea şi interesul față de atingerea şi menținerea unui

[1] Ratificată de România prin Decret nr. 83/1975, publicat în B. Of. nr. 86 din 2 august 1975.

nivel ridicat de ocupare. Statul ratificant are obligația să instituie metode adaptate condițiilor și nevoilor naționale de stabilire și corectare în timp a nivelului salariilor minime și să consulte organizațiile reprezentative de lucrători și de patroni interesate privind stabilirea și aplicarea acestor metode.

c) În ceea ce privește reglementarea europeană, salariile constituie un domeniu exclus din sfera competenței legislative a Uniunii Europene, alături de libertatea de asociere, dreptul la grevă și lock-out-ul. În documentele referitoare la egalitatea de tratament regăsim și principiul egalității de tratament în materia remunerării.

B. La nivel intern, principalele izvoare de drept referitoare la salarizare sunt următoarele:

a) în sectorul privat:

- art. 159-172 C. mun.;
- contractele colective de muncă.

b) în sectorul public:

- art. 159-172 C. mun.;
- Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea[1];
- Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea personalului din învățământ;
- alte acte normative care au rămas în vigoare după adoptarea Legii nr. 284/2010.

În ambele sectoare de activitate, cerința obligatorie, general valabilă, este obligația de a respecta salariul minim brut pe țară garantat în plată, stabilit anual prin hotărâre de guvern.

Sub aspectul modului de reglementare, precizăm că stabilirea salariilor se face în următorii parametri:

a) în sectorul privat:

- angajatorul trebuie să respecte nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- salariul se negociază la încheierea contractului individual de muncă;
- nemaiexistând contract colectiv de muncă unic la nivel național, angajatorii nu mai au obligația de a respecta anumiți indicatori de referință pentru diferențierea salariilor în funcție de postul ocupat de salariat; în atari condiții, este necesar ca astfel de indicatori să fie precizați în contractul colectiv de muncă de la nivel de unitate/grup de unități/sector de activitate;
- nereglementarea contractului colectiv de muncă la nivel național a determinat și lipsa oricăror repere de stabilire a salariilor la acest nivel, care să antreneze și o anumită ierarhizare și corelație a salariilor din economia națională;
- dacă există un contract colectiv de muncă aplicabil trebuie respectate regulile negociate în acesta privind modul de stabilire al salariilor și nivelul lor, contractul colectiv de muncă aplicabil fiind un izvor specific de drept;
- nu există limită maximă.

b) în sectorul bugetar:

- trebuie să respecte nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- este exclusă negocierea individuală a salariului;

[1] Publicată în M. Of. nr. 877 din 28 decembrie 2010. Menționăm că în prezent este în dezbatere un proiect de lege privind salarizarea în sectorul bugetar, care ar urma să abroge Legea nr. 284/2010.

- *de plano*, este exclusă negocierea salariilor prin acordurile colective de muncă;
- trebuie să se încadreze în fondul de salarii al autorității sau instituției respective;
- stabilirea salariului se face potrivit actelor normative, care pot prevede un salariu fix pentru o anumită funcție sau limite –minim/maxim – în cadrul cărora se poate negocia – art. 162 alin. (3) C. mun. coroborat cu art. 138 din Legea nr. 62/2011 şi cu art. 3 lit. b) din Legea nr. 284/2010.

§ 3. PRINCIPII

În prezent, sunt consacrate legislativ, expres sau implicit, principii ale sistemului de salarizare[1]:

- principii comune sectorului public şi privat;
- principii specifice sectorului privat;
- principii specifice sectorului public.

A) Principiile comune sistemului de salarizare atât pentru sectorul privat, cât şi pentru sectorul public sunt următoarele:

a) Principiul pentru muncă egală sau de valoare egală plată egală este consacrat de art. 41 alin. (4) din Constituție şi de art. 6 alin. (3) C. mun.: „Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condițiile de remunerare". Aceste dispoziții trebuie coroborate cu cele prevăzute de art. 159 alin. (3) C. mun.: „La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală". Prin urmare, la stabilirea salariilor este interzisă orice discriminare între salariați.

Egalitatea de tratament în materia salarizării trebuie respectată atât în situația în care salariații ocupă acelaşi post simultan sau succesiv, având aceeaşi calificare – munca egală, cât şi în situația în care, ocupând funcții diferite şi având calificări diferite, rezultatul muncii lor cantitativ şi/sau calitativ este acelaşi – munca de valoare egală. Esențial este că, în sectorul privat, egalitatea de tratament trebuie apreciată la nivelul aceluiaşi angajator, iar nu comparativ cu alți angajatori.

În sectorul public, acest principiu este aplicabil în interiorul aceleiaşi ramuri, al aceluiaşi domeniu sau la acelaşi nivel, fiind posibile deosebiri întemeiate obiectiv şi rezonabil între familii ocupaționale, domenii sau nivele la care se prestează munca[2].

b) Salarizarea echitabilă prin care să se contribuie la asigurarea unui nivel de trai decent, respectându-se salariul minim brut pe țară garantat în plată.

c) Diferențierea salariilor după mai multe criterii:

---

[1] B. Vartolomei, *Reflecții în legătură cu actele normative recente privind salarizarea personalului plătit din fondurile* publice, în Dreptul nr. 4/2011, pp. 44-46; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 617-621; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 515-520.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, p. 618.

- nivelul studiilor;
- postul/funcția/meseria îndeplinite; complexitatea muncii prestate;
- vechimea în muncă/vechimea la locul de muncă;
- condițiile de muncă.

Menționăm că în sectorul bugetar, aceste criterii sunt luate în considerare de legiuitor prin stabilirea salariilor prin act normativ în timp ce în sectorul privat angajatorul le poate lua în considerare total/parțial la încheierea contractului individual de muncă și să le acorde o importanță diferențiată.

d) Prestarea muncii reprezintă condiția esențială pentru plata salariului.

e) Exprimarea și plata salariului în bani, numai excepțional și parțial, plata salariului se poate face în natură.

f) Confidențialitatea salariului – art. 163 C. mun.: „Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității"[1]. Deși la o primă analiză a textului legal s-ar părea că asigurarea confidențialității ar constitui o obligație legală exclusivă care revine angajatorului, în realitate această obligație îi revine și salariatului având în vedere obligația sa legală de fidelitate față de angajator – art. 39 alin. (2) lit. d) C. mun.

B) Principiile specifice sectorului public sunt enumerate de art. 3 din Legea-cadru nr. 284/2010:

- caracterul unitar – sistemul de salarizare reglementează remunerarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar;
- supremația legii – drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forța legii;
- asigurarea echității și coerenței prin crearea de oportunități egale și de remunerație egală în condiții de muncă valoric egale;
- existența unui raport statuat legal ca nivel posibil al salarizării – art. 4 din Legea nr. 284/2010.

C) Principiul specific care operează în sectorul privat este cel al negocierii salariilor. Negocierea salariilor se poate face colectiv prin stabilirea unor niveluri minime sau/și individual între angajator și salariat cu ocazia încheierii contractului individual de muncă – art. 162 alin. (1) și (2) C. mun.

§ 4. ELEMENTELE COMPONENTE ALE SALARIULUI

Conform art. 160 C. mun., salariul cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

1. Salariul de bază constituie elementul esențial al salariului și se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu: calificarea, complexitatea muncii, pregătirea și competența profesională.

[1] Prin Decizia nr. 615/2006 Curtea Constituțională s-a pronunțat asupra constituționalității acestui text.

În sectorul bugetar, salariul de bază se diferențiază pe funcții în raport cu nivelul pregătirii profesionale, experiența și răspunderea în muncă, complexitatea activităților specifice postului. Potrivit Legii nr. 284/2010, ierarhizarea salariilor se face pe funcții, iar în cadrul fiecărei funcții, diferențierea salariilor se face pe grade – în cazul studiilor superioare și al studiilor superioare de lungă durată, pe trepte profesionale – în cazul studiilor medii, pe grade profesionale – în cazul funcționarilor publici [art. 13 alin. (2) din Legea nr. 284/2010]. Fiecare grad sau treaptă profesională este împărțită în 5 gradații corespunzătoare celor 5 tranșe de vechime în muncă stabilite de art. 11 alin. (3) din Lege: de la 3 la 5 ani, de la 5 la 10 ani, de la 10 la 15 ani, de la 15 la 20 de ani, peste 20 de ani.

2. Indemnizațiile constituie sume plătite de angajator peste salariul de bază în funcție de anumite criterii specifice (exemplu, funcție de conducere) sau pentru îndeplinirea unor obligații de serviciu (exemplu, indemnizația de detașare).

3. Sporul la salariul de bază reprezintă un element accesoriu și variabil al salariului acordat atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, în funcție de condițiile specifice în care salariatul prestează munca[1].

În sectorul privat, sporul la salariul se acordă prin negociere colectivă și/sau individuală. Limita minimă a anumitor sporuri este stabilită legal (de exemplu, cu privire la sporul pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte, pentru munca în zilele de sărbătoare legală).

În sectorul public, sporul la salariul de bază este reglementat tuturor categoriilor de personal pentru munca prestată în timpul nopții, munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, conform legii, nu se lucrează, precum și pentru nevăzătorii cu handicap accentuat. Aceste sporuri sunt reglementate de art. 17-22 din Legea nr. 284/2010.

Cerința esențială pentru acordarea sporului la salariul de bază este ca salariatul să fi prestat efectiv munca în condițiile prevăzute pentru acordarea sa.

4. Adaosul la salariul de bază[2] este un element accesoriu și variabil al salariului, care se acordă de către angajator în funcție de performanțele individuale ale salariatului, menționat de art. 160 C. mun. Adaosul la salariu se poate regăsi în următoarele forme[3]:

- adaos pentru rezultatele muncii în acord;
- premii acordate din fondul de premiere;
- alte sporuri convenite prin contract colectiv de muncă și/sau contract individual de muncă (spre exemplu, prima pentru concediul de odihnă).

În cadrul altor adaosuri pe care angajatorul, în sectorul privat, le poate acorda salariaților includem și bonusurile sau gratificațiile. Bonusul/gratificația constituie o recompensă care se poate acorda salariatului pentru merite deosebite, pentru îndeplinirea în

[1] B. Vartolomei, *Sporul la salariul de bază*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 324-325.

[2] A.G. Uluitu, *Adaos la salariul de bază*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 15-16.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 622-623.

mod corespunzător a sarcinilor de serviciu. Deşi, de regulă, bonusurile sunt facultative, benevole şi variabile, în cazul în care au fost negociate ca atare prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin contractul individual de muncă, ele pot avea şi un caracter obligatoriu şi constant.

În sectorul bugetar, premiile se pot acorda, lunar, potrivit Legii nr. 284/2010, pentru cei care au realizat sau au participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului din statul de funcţii şi sub condiţia încadrării în fondurile aprobate prin buget.

5. În categoria altor venituri decât adaosurile la salariu intră ***cota-parte din profit, tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de vacanţă sau alte venituri care au fost negociate.***

Tichetele reprezintă elemente valorice ale sistemului de salarizare[1]. Acestea se acordă în baza unor reglementări speciale. În practică, cel mai uzitate, sunt tichetele de masă, acordate în temeiul Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă. Tichetul de masă reprezintă o alocaţie individuală de hrană care poate fi acordată salariaţilor din cadrul societăţilor, regiilor autonome şi din sectorul bugetar şi al altor persoane juridice sau fizice care încadrează personal prin încheierea de contracte individuale de muncă[2]. Angajatorul are libertatea de a decide dacă acordă aceste tichete şi sub ce formă, în urma consultării cu salariaţii. Tichetul de masă se acordă pentru perioadele în care munca este efectiv prestată. Acestea sunt suportate integral de angajator şi se acordă în limita prevederilor bugetului de stat sau, după caz, ale bugetelor locale pentru unităţile din sectorul bugetar şi în limita bugetelor de venituri şi cheltuieli aprobate pentru celelalte categorii de angajatori. Tichetele se acordă lunar pe suport de hârtie în ultima decadă a fiecărei luni pentru luna următoare de către angajator. Tichetele se pot utiliza numai pentru achitarea costului mesei sau pentru achiziţionarea de produse alimentare. Salariatul este obligat să restituie tichetele de masă în cazul încetării contractului individual de muncă înainte de expirarea perioadei pentru care s-au acordat. Sub aspect fiscal, salariatul plăteşte numai impozit pe venit pentru valoarea constând în tichetul de masă, dar nu şi contribuţii de asigurări sociale. Pentru angajator, cheltuielile reprezentând tichetele de masă, acordate potrivit legii, sunt deductibile de la calculul impozitului pe profit, potrivit art. 21 alin. (3) lit. e) C. fisc.

Menţionăm că, în practică, se acordă şi salariul de merit. Acesta constituie o majorare aplicată salariului de bază lunar brut, acordată de autoritate sau instituţie publică pentru merite deosebite obţinute de către personalul salariat din sectorul bugetar în desfăşurarea activităţii sale. Legea nr. 284/2010 nu mai cuprinde referiri cu privire la salariul de merit.

§ 5. SALARIUL DE BAZĂ MINIM BRUT PE ŢARĂ GARANTAT ÎN PLATĂ

Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată reprezintă nivelul minim de remunerare pe care angajatorul este obligat să îl respecte la momentul stabilirii şi plăţii salariului, nivel sub care nu se poate coborî nici prin negociere individuală şi/sau colectivă, nici prin act normativ şi nici unilateral[3].

---

[1] V. Voinescu, *Tichete,* în *Dicţionar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.,* pp. 343-344.

[2] Tichetele de masă se emit de către unităţile autorizate de Ministerul Finanţelor.

[3] I. Sorica, *Salariu de bază minim brut pe ţară garantat în plată,* în *Dicţionar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 312-313.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabileşte periodic prin hotărâre de Guvern, după consultarea organizațiilor sindicale şi a celor patronale – art. 164 alin. (1) C. mun. Nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată se aduce la cunoştința salariaților prin grija fiecărui angajator, conform art. 164 alin. (4) C. mun.

Salariile de bază atât din sectorul public, cât şi din cel privat nu pot fi mai mici decât salariul minim brut pe țară. Încălcarea obligației de garantare în plată a salariului minim brut pe țară constituie contravenție, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) C. mun. În cazul în care angajatorul nu respectă în mod repetat salariul minim brut pe țară, fapta sa constituie infracțiune, care este pedepsită cu închisoarea sau amenda penală, potrivit art. 264 alin. (1) C. mun.

Menționăm că majorarea salariului de bază minim brut pe țară nu are ca efect majorarea proporțională a tuturor salariilor, ci doar majorarea salariilor care sunt sub limita fixată la nivel național.

În sectorul privat, prin negociere colectivă, se poate stabili un nivel superior pentru salariul minim decât cel stabilit la nivel național.

§ 6. FORME DE SALARIZARE

Legislația muncii nu defineşte expres formele de salarizare, dar face frecvent referiri la acestea[1].

În sectorul privat, în practică, sunt utilizate următoarele forme de salarizare:

- *Salarizarea în acord*, în funcție de rezultatele muncii;
- *Salarizarea în regie,* în funcție de timpul de muncă lucrat;
- *Salarizarea pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;*
- Alte forme de salarizare specifice activității desfăşurate în unitate.

De regulă, formele de salarizare sunt diferite de la un angajator la altul, acestea putându-se combina.

În sectorul public, principala formă de salarizare utilizată este cea în regie, numărul de salariați şi de funcționari publici fiind stabilit prin act normativ.

§ 7. MODUL DE PLATĂ AL SALARIILOR

Aşa cum am mai arătat, plata salariului constituie principala obligație a angajatorului.

Codul muncii reglementează în art. 161, 166-171 modul de plată al salariilor, normele fiind aplicabile atât pentru sectorul privat, cât şi pentru sectorul public.

Angajatorul trebuie să facă plata salariilor înainte de alte angajamente ale sale, neplata salariilor nu poate fi motivată de lipsa fondurilor sau de lichidități.

Potrivit art. 166 alin. (1) C. mun., salariul se plăteşte în bani. Prin excepție, plata salariului în natură este posibilă cu respectarea următoarelor reguli:

- Plata în natură trebuie să fie prevăzută expres prin contractul individual de muncă sau prin contractul colectiv de muncă;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, p. 625; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență,* ed. a VIII-a, rev. şi adăug., 2014, *loc. cit.*, p. 620.

- Plata în natură este parțială;

- Cota-parte din salariu care se plăteşte în bani nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Plata în natură poate să constea în bunuri sau servicii.

Plata salariului se face în moneda națională – lei –, prin excepție, plata – integrală sau parțială – se poate face în valută dacă există reglementare legală expresă.

Salariul se plăteşte cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz – art. 166 alin. (1) C. mun. Salariul se plăteşte numai după ce angajatul a prestat activitatea la care era obligat potrivit contractului individual de muncă; deci, salariatul poate fi remunerat doar după ce a muncit, şi nu înainte de a presta activitatea.

Periodicitatea şi data plății salariului se stabilesc în contractul individual de muncă şi pot fi modificate prin acordul părților.

În stadiul actual al reglementării, plata de către angajator a unor sume cu titlu de avans la salariu este nepermisă. Față de practica relațiilor de muncă a fost formulată propunerea de *lege ferenda* de a se introduce posibilitatea acordării unui avans la salariu, cu acordul părților, la cererea salariatului sau la propunerea angajatorului, după caz [completarea art. 166 alin. (1) C. mun.][1].

În sectorul bugetar, plata salariilor se face o dată pe lună, eşalonat, pe zile, în perioada 5-15 a fiecărei luni, pentru luna precedentă.

În cazul plăților parțiale din salariu, conform art. 170 C. mun., acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Salariul se plăteşte în bani, în numerar, prin casieria unității sau prin virament, într-un cont bancar al cărui titular este salariatul, dacă acesta a fost de acord cu această ultimă modalitate de plată. Cu privire la plata prin virament bancar, Curtea Constituțională[2] s-a pronunțat în sensul că pentru salariați şi funcționari utilizarea cardurilor la plata salariilor este posibilă numai cu acordul expres al acestora.

Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta – art. 167 alin. (1) C. mun. În cazul decesului salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condițiile dreptului comun.

Pentru plata salariilor, angajatorul este obligat să întocmească state nominale de plată, corespunzător posturilor/locurilor de muncă ocupate de salariați.

Dovada plății salariului se face prin semnarea statelor de plată sau extrasului din statul de plată aferent salariatului (cunoscut în practică sub denumirea de „fluturaş de plată"), precum şi prin alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către persoana îndreptățită (spre exemplu, extras de cont pentru plata prin virament).

---

[1] M. Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare, în continuare, a reglementărilor din Codul muncii referitoare la raporturile de muncă*, în vol. *„Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, *loc. cit.*, pp. 77-79.

[2] Dec. nr. 859/2009, publicată în M. Of. nr. 520 din 29 iulie 2009.

Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru prejudiciul produs salariatului, conform art. 166 alin. (4) C. mun. Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale ori cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate – art. 171 alin. (1) coroborat cu art. 268 alin. (1) lit. c) C. mun. Termenul se întrerupe în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

§ 8. REŢINERILE DIN SALARIU

Art. 169 C. mun. prevede că „nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condițiilor prevăzute de lege".

A) Angajatorul poate efectua reţineri din salariu în următoarele cazuri:

- Cu titlu de sancțiune disciplinară, dacă salariatul a săvârşit o abatere disciplinară, în urma efectuării cercetării disciplinare prealabile obligatorii, angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare a reducerii salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% sau reducerea salariului de bază şi/sau a indemnizației de conducere, după caz, cu respectarea aceloraşi limite, în temeiul art. 248 alin. (1) lit. c) şi d) C. mun.;
- Pentru acoperirea pagubei materiale cauzate angajatorului, dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă;
- În temeiul unui titlu executoriu transmis de un terț.

În cazul în care salariatul are mai mulți creditori se va respecta ordinea stabilită de art. 169 alin. (3) C. mun.:

a) obligațiile de întreținere, conform Codului civil;
b) contribuțiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
d) acoperirea altor datorii.

Totalul reținerilor nu poate depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

B) Potrivit legislației fiscale, angajatorul este obligat să calculeze, să rețină şi să vireze la bugetul de stat impozitul pe veniturile din salarii, precum şi contribuțiile individuale obligatorii prevăzute de lege datorate de către salariați.

Conform art. 55 C. fisc., sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani şi/sau în natură obținute de o persoană fizică ce desfăşoară o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă[1].

---

[1] Sunt asimilate salariilor şi următoarelor tipuri de venituri, potrivit art. 57 alin. (2) C. fisc.:
„a) indemnizațiile din activități desfăşurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
b) indemnizații din activități desfăşurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, final, care se calculează şi se reţine la sursă de către plătitorii de venituri – art. 57 C. fisc., deci de către angajator.

Salariaţii au dreptul în condiţiile legii la deducerea din venitul net lunar din salarii.

Impozitul lunar se determină prin aplicarea corei de 16% asupra bazei de calcul determinată ca diferenţă între venitul net din salarii, calculat prin deducerea din venitul brut a contribuţiilor obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii, şi următoarele:

- deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
- deducerea specială pentru credite;
- cotizaţia sindicală plătită în luna respectivă;
- contribuţiile la fondurile de pensii facultative.

Angajatorul este obligat să calculeze şi să reţină impozitul pe veniturile din salariu aferent fiecărei luni la data efectuării plăţii acestor venituri şi să îl vireze la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile. Contribuabilii pot dispune asupra destinaţiei unei sume reprezentând până la 2% din impozitul pe veniturile din salariu din s. anual, pentru susţinerea entităţilor nonprofit care se înfiinţează şi funcţionează în condiţiile legii, unităţilor de cult, precum şi pentru acordarea de burse private, conform legii.

Salariaţii sunt persoane asigurate obligatoriu, prin efectul legii, în sistemul public de pensii, în sistemul asigurărilor pentru şomaj şi în sistemul asigurărilor sociale de sănătate.

---

c) drepturile de soldă lunară, indemnizaţiile, primele, premiile, sporurile şi alte drepturi ale personalului militar, acordate potrivit legii;

d) indemnizaţia lunară brută, precum şi suma din profitul net, cuvenite administratorilor la companii/societăţi naţionale, societăţi comerciale la care statul sau o autoritate a administraţiei publice locale este acţionar majoritar, precum şi la regiile autonome;

d^1) remuneraţia obţinută de directori în baza unui contract de mandat conform prevederilor legii societăţilor comerciale;

d^2) remuneraţia primită de preşedintele asociaţiei de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit legii privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea asociaţiilor de proprietari;

e) sumele primite de membrii fondatori ai societăţilor comerciale constituite prin subscripţie publică;

f) sumele primite de reprezentanţii în adunarea generală a acţionarilor, în consiliul de administraţie, membrii directoratului şi ai consiliului de supraveghere, precum şi în comisia de cenzori;

g) sumele primite de reprezentanţii în organisme tripartite, potrivit legii;

h) indemnizaţia lunară a asociatului unic, la nivelul valorii înscrise în declaraţia de asigurări sociale;

i) indemnizaţia şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite de salariaţi pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituţiile publice. Aceste prevederi se aplică şi în cazul salariaţilor reprezentanţelor din România ale persoanelor juridice străine;

i^1) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite de salariaţii care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenţi, pe perioada delegării şi detaşării, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru ţara de rezidenţă a angajatorului nerezident, de care ar beneficia personalul din instituţiile publice din România dacă s-ar deplasa în ţara respectivă;

j) indemnizaţia administratorilor, precum şi suma din profitul net cuvenite administratorilor societăţilor comerciale potrivit actului constitutiv sau stabilite de adunarea generală a acţionarilor;

j^1) sume reprezentând salarii, diferenţe de salarii, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum şi actualizarea lor cu indicele de inflaţie, stabilite în baza unor hotărâri judecătoreşti rămase definitive şi irevocabile;

j^2) indemnizaţiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurenţă, stabilite conform contractului individual de muncă;

k) orice alte sume sau avantaje de natură salarială ori asimilate salariilor în vederea impunerii".

Ca o consecință a calității de asigurat, salariatul datorează următoarele contribuții, în cotele de contribuție stabilite de art. 296[18] C. fisc., după cum urmează:

- contribuția de asigurări sociale;
- contribuția de asigurări sociale de sănătate;
- contribuția de asigurări sociale de șomaj.

Ca și în cazul impozitului pe salariu, angajatorul este obligat să calculeze și să rețină aceste contribuții aferente fiecărei luni la data efectuării plății și să îl vireze la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile.

Suma de bani care rezultă după efectuarea reținerilor cu titlu de impozit pe salarii și contribuții constituie salariul net, care se plătește salariatului.

C) Codul fiscal stabilește și contribuțiile obligatorii datorate de către angajatori, din fondul de salarii.

Fondul de salarii reprezintă suma totală brută cuvenită lunar ca drepturi salariale persoanelor încadrate pe bază de contract individual de muncă la un anumit angajator. Fondul de salarii nu se confundă cu cheltuielile angajatorului legate de forța de muncă, cheltuieli care pot fi mai mari (de exemplu, și cele de formare profesională a salariaților)[1].

Potrivit art. 296[18] C. fisc., din fondul de salarii, angajatorul trebuie să rețină:

- contribuția de asigurări sociale, care este stabilită diferențiat în funcție de condițiile de muncă;
- contribuția de asigurări sociale de sănătate, raportată la fondul de salarii;
- contribuția de asigurări sociale de șomaj;
- contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- contribuția pentru Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.

Cotele de contribuție datorate de angajator sunt stabilite de Codul fiscal.

Atât cotele de contribuție individuale obligatorii datorate de salariați, cât și cele datorate de angajatori se pot modifica prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și prin legea bugetului de stat.

§ 9. INDEXAREA, ÎNGHEȚAREA ȘI REDUCEREA SALARIILOR

a) Indexarea salariului reprezintă o modalitate de majorare periodică a salariului de bază și a altor drepturi salariale, ca urmare a creșterii prețurilor și tarifelor. Pentru protecția socială a salariaților, în condițiile inflației, legiuitorul poate interveni în contracte pentru a dispune modificarea salariilor, în scopul restabilirii dezechilibrului contractual.

Indexarea se poate înfăptui în două moduri[2]:

1. indexare legală, care se realizează prin act normativ, adoptat cu consultarea confederațiilor sindicale și patronale și constă în majorarea procentuală a salariilor de bază, aplicată periodic. Aceasta are caracter obligatoriu numai pentru salariații plătiți din fonduri publice. Pentru salariații din sectorul privat, indexarea se poate acorda în funcție de resursele financiare ale angajatorului și în temeiul acordului de voință.

[1] A. Vidat, *Fond de salarii,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, p. 192.
[2] M. Gheorghe, *Indexare,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, p. 219.

2. indexarea convențională, prin care părțile negociază în cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau a contractului individual de muncă o clauză de indexare a salariului.

b) Înghețarea salariilor reprezintă o modalitate de intervenție a statului, ca măsură economică, prin care menține neschimbate salariile într-o anumită perioadă. O astfel de măsură poate fi luată numai cu privire la salariile personalului plătit din fonduri publice.

c) Reducerea salariilor sunt măsuri ce pot fi dispuse de angajator, în limitele legale, prin care se micșorează salariul de bază, definitiv sau temporar.

În sectorul privat, reducerea salariului este posibilă numai cu acordul părților, prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă și cu respectarea normei imperative prevăzute de art. 38 C. mun.

Reducerea unilaterală a salariului de către angajatorul din sectorul privat este posibilă numai în situațiile de excepție, prevăzute de legislația muncii, ca sancțiune disciplinară – art. 248 alin. (1) lit. c) și d) C. mun.

În ceea ce privește reducerea salariilor în sectorul public, după luarea măsurii de diminuare cu 25% a salariilor în anul 2010, Curtea Constituțională s-a pronunțat, în mai multe decizii, că reducerea temporară a salariilor în sectorul public este posibilă[1].

§ 10. FOND DE GARANTARE PENTRU PLATA CREANȚELOR SALARIALE

Art. 172 C. mun. prevede: „constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială".

În temeiul acestui articol a fost adoptată Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale[2], iar prin H.G. nr. 1850/2006[3] au fost adoptate Normele metodologice de aplicare.

Potrivit art. 2 din Legea nr. 200/2006, din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.

Constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului de garantare se face pe baza principiilor menționate în art. 3 din Lege:

a) principiul contributivității, conform căruia Fondul de garantare se constituie pe baza contribuțiilor datorate de angajatori;

b) principiul obligativității, potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligația de a participa la constituirea Fondului de garantare;

---

[1] Pentru analiza deciziilor și a motivelor invocate, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 642-645.

[2] Publicată în M. Of. nr. 453 din 25 mai 2006, cu modificările și completările ulterioare.

[3] Publicată în M. Of. nr. 1038 din 28 decembrie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

c) principiul repartiției, pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvență;

d) universalitatea obligației de plată a creanțelor salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligației de contribuție a angajatorilor;

e) Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituția de administrare;

f) Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite.

Fondul de garantare se constituie din: contribuția angajatorilor; venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuției, precum şi din alte sume provenite din surse admise de lege; sume provenite din recuperarea debitelor create în condițiile legii.

Angajatorii au obligația de a plăti lunar o contribuție de 0,25% aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru şomaj (potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă), realizată de salariați.

Potrivit art. 11 din Legea nr. 200/2006, gestionarea Fondului de garantare se face de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene şi a municipiului Bucureşti.

Din resursele Fondului de garantare se suportă, în limitele şi în condițiile prevăzute de lege, următoarele categorii de creanțe salariale:

a) salariile restante;

b) compensațiile băneşti restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă;

c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă şi/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;

d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă şi/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;

e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.

Din acest Fond nu se suportă contribuțiile sociale datorate de angajatorii în stare de insolvență.

Potrivit art. 14 alin. (1) din Legea nr. 200/2006, suma totală a creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăşi cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat[1]. Dacă creanțele sunt mai mici decât acest cuantum, cuantumul creanțelor salariale va fi limitat la sumele precizate de către administrator sau de către lichidator în situațiile transmise agenției.

Stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților şi efectuarea plății acestora se realizează de agențiile teritoriale la cererea scrisă a administratorului sau lichi-

[1] Menționăm că salariul mediu brut se stabileşte anual prin legea bugetului de asigurări sociale de stat.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

datorului sau pe baza cererii formulate de salariații angajatorului aflat în insolvență sau de organizațiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora.

Înainte de a se adresa agenției teritoriale, salariații sau organizațiile lor legal constituite care îi reprezintă trebuie să notifice în scris administratorul sau lichidatorul, copia notificării anexându-se la cererea adresată agenției.

În cazul creanțelor salariale, administratorul sau lichidatorul este răspunzător pentru corectitudinea și veridicitatea datelor transmise agenției. Cererile se soluționează în termen de 45 de zile de la data înregistrării lor.

Agenția emite o dispoziție care cuprinde cuantumul creanțelor salariale suportate din fondul de garantare, dispoziție care se comunică administratorului sau lichidatorului angajatorului aflat în insolvență. Dispoziția reprezintă titlu de creanță care devine executoriu la data expirării termenului de 6 luni de la pronunțarea hotărârii de închidere a procedurii – art. 17 din Legea nr. 200/2006.

În cazul respingerii cererii, agenția teritorială emite o dispoziție motivată.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL V

SECURITATEA ŞI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

§ 1. CADRUL INTERNAŢIONAL DE REGLEMENTARE

Sănătatea şi securitatea la locul de muncă reprezintă un domeniu comun de reglementare atât pentru Organizaţia Internaţională a Muncii, cât şi pentru Uniunea Europeană.

Principalele documente adoptate la nivelul OIM prin care se definesc principiile şi normele-cadru în materia sănătăţii şi securităţii în muncă sunt:

- Convenţia nr. 102/1952 privind normele minime de securitate socială[1];
- Convenţia nr. 121/1964 privitoare la despăgubirile acordate în caz de accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională;
- Convenţia nr. 155/1981 privind securitatea şi sănătatea lucrătorilor;
- Convenţia nr. 161/1985 cu privire la serviciile de sănătate în muncă;
- Convenţia nr. 187/2006 privind cadrul de promovare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Convenţia nr. 155/1981 este convenţia esenţială în materie, care enunţă principiile unei politici naţionale coerente pe care statul ratificant trebuie, prin consultare cu organizaţiile reprezentative de lucrători şi de patroni să o definească, să o aplice şi să o revizuiască periodic. Obiectivul îl reprezintă prevenirea accidentelor şi bolilor profesionale, reducerea la minim a riscurilor, într-o măsură rezonabilă şi realizabilă din punct de vedere practic.

Convenţia prevede obligaţii directe pentru angajator care trebuie:

a) să se asigure că locurile de muncă, maşinile, materialele şi procedeele de lucru plasate sub controlul lor nu prezintă riscuri pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

b) să furnizeze, în caz de nevoie, echipamente de protecţie corespunzătoare;

c) să prevadă măsuri de intervenţie în caz de urgenţă sau accidente;

d) să furnizeze lucrătorilor şi reprezentanţilor lor o formare corespunzătoare şi să îi consulte pe aceştia.

La rândul lor, lucrătorii trebuie:

a) să coopereze cu angajatorul;

b) să semnaleze imediat superiorului ierarhic direct orice situaţie despre care are un motiv rezonabil să creadă că prezintă un pericol iminent şi grav pentru viaţa sau sănătatea sa.

Convenţia se aplică tuturor lucrătorilor şi în toate ramurile de activitate economică. Dacă există probleme particulare de aplicare, statul ratificant poate, după consultarea organizaţiilor reprezentative de lucrători şi de angajatori, să excludă, parţial sau în totalitate, din câmpul de aplicare a convenţiei anumite ramuri de activitate sau categorii limitate de lucrători.

Protocolul adoptat în anul 2002 referitor la Convenţia mai sus-menţionată, prevede că orice stat care îl ratifică trebuie, în consultare cu organizaţiile reprezentative de lucrători şi

[1] Ratificată de România prin Legea nr. 115/2009, publicată în M. Of. nr. 325 din 15 mai 2009.

BOUNDARY UNIVERSITY LIBRARY

de patroni, să stabilească şi să reexamineze periodic dispoziţiile şi procedurile prevăzute în scopul înregistrării şi declarării accidentelor de muncă, bolilor profesionale, evenimentelor periculoase, accidentelor de traseu şi cazurile de boli a căror origine profesională este suspectată. Procedurile de declarare trebuie să definească responsabilităţile angajatorilor, modalităţile de declarare şi criteriile în aplicarea cărora se fac aceste declaraţii.

Convenţia nr. 187/2006 privind cadrul promoţional al securităţii şi sănătăţii în muncă, fără a modifica nicio altă convenţie sau recomandare internaţională a muncii, prevede că statul ratificant trebuie să promoveze ameliorarea continuă a securităţii şi sănătăţii în muncă pentru a preveni leziunile şi bolile profesionale şi decesele imputabile procesului muncii, prin dezvoltarea, în consultare cu organizaţiile cele mai reprezentative ale lucrătorilor şi patronilor, a unei politici naţionale[1], a unui sistem naţional[2] şi a unui program naţional[3].

Principiile de bază pe care politica naţională trebuie să le reflecte sunt: evaluarea riscurilor şi pericolelor profesionale; combaterea la sursă a acestora; dezvoltarea unei culturi naţionale în materie de securitate şi sănătate în muncă, care include informarea, consultarea şi formarea lucrătorilor.

Sistemul naţional trebuie să includă, printre altele:

a) legislaţia, acordurile colective, dacă este cazul şi orice alt instrument pertinent în materie;

b) autoritatea sau organismul responsabil, desemnat conform legislaţiei sau practicii naţionale;

c) mecanismele de control al aplicării legislaţiei, inclusiv inspecţia muncii;

d) măsuri de promovare a cooperării, la nivelul întreprinderii, între conducere, lucrători şi reprezentanţii lor.

Dacă este cazul, acest sistem trebuie să cuprindă, de asemenea:

a) un organ tripartit consultativ naţional competent în materie;

b) servicii de informare şi consultare privind securitatea şi sănătatea în muncă;

c) furnizori de formare în securitatea şi sănătatea în muncă;

d) servicii de sănătate în muncă, conform legislaţiei şi practicii naţionale;

e) cercetare în materie;

f) un mecanism de colectare şi analiză a datelor privind leziunile şi bolile profesionale;

g) dispoziţii privind colaborarea cu sistemele de asigurări sau securitate socială, care acoperă bolile profesionale;

h) mecanisme de sprijin pentru ameliorarea progresivă a condiţiilor de securitate şi sănătate din micro-întreprinderi, întreprinderi mici şi mijlocii şi economia informală.

Recomandarea nr. 197/2006 privind cadrul promoţional al securităţii şi sănătăţii în muncă completează Convenţia nr. 187/2006 şi se referă la intervenţia OIM în facilitarea cooperării tehnice în domeniu, pentru a ajuta statele membre, în special ţările în curs de dezvoltare, în atingerea obiectivelor stabilite de Convenţie. De asemenea, se recomandă Consiliului de administraţie al BIM reexaminarea şi actualizarea periodică a anexei

---

[1] Înţelesul noţiunii este cel dat de Convenţia nr. 155/1981 privind securitatea şi sănătatea lucrătorilor.

[2] Desemnează infrastructura care constituie cadrul principal de punere în aplicare a politicii naţionale şi a programelor naţionale de securitate şi sănătate în muncă.

[3] Orice program naţional care include obiectivele de atins conform unui calendar prestabilit, priorităţile şi mijloacele de acţiune determinate în vederea ameliorării securităţii şi sănătăţii în muncă, precum şi mijloacele de evaluare a progreselor realizate.

instrumentelor OIM pertinente. Anexa la Recomandare cuprinde prima listă oficială a normelor OIM considerate actuale în domeniul sănătății și securității în muncă.

Convenția nr. 187/2006 nu este sau nu este doar o convenție promoțională, ci stabilește obligații de rezultat pentru statele membre[1]. Intenția OIM a fost aceea de a adopta într-un instrument unic principiile enunțate de nu mai puțin de 39 norme anterioare, în special cele consacrate de Convenția nr. 155/1981, dând astfel coerență acțiunii statelor membre în aplicarea normelor internaționale referitoare la securitate și sănătate în muncă.

Convenția se apropie ca reglementare de directiva cadru UE (mai-jos prezentată) sub raportul obligațiilor specifice de rezultat, pe care le stabilește în sarcina statelor membre. În schimb, Convenția definește mult mai precis decât directiva conținutul pașilor pe care statul ratificant trebuie să îi parcurgă pentru atingerea rezultatelor urmărite, în cadrul unei agende naționale coerente privind ameliorarea securității și sănătății în muncă[2].

La nivelul Uniunii Europene, *Directiva cadru nr. 89/391/CEE* privind introducerea unor măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă reglementarea cadru în materie, introduce măsuri de încurajare a ameliorării sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă conține principii generale privind prevenirea riscurilor în muncă, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea lucrătorilor și a reprezentanților lor, formarea acestora, precum și orientări generale pentru implementarea acestor principii [art. 1 alin. (2)].

Directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât public, cât și privat, cu excepția anumitor activități specifice în serviciile de protecție civilă, precum forțele armate și poliția[3].

Angajatorul are datoria de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, inclusiv formarea și informarea lor, în mod gratuit. Statele membre pot exclude sau limita responsabilitatea angajatorului în situații de forță majoră [art. 5 alin. (1) și (4)].

Principiile generale de prevenire care trebuie luate în considerare de angajator în implementarea măsurilor sunt următoarele:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

---

[1] A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2008, p. 223.

[2] În afara acestor convenții ale OIM, care definesc principiile și normele-cadru în materia sănătății și securității în muncă, au fost elaborate și alte convenții vizând anumite sectoare de activitate. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 668-670.

[3] În sensul directivei:

a) *lucrător* este orice persoană angajată de un angajator, inclusiv ucenici, persoane care urmează cursuri de formare, cu excepția personalului domestic;

b) *angajator* este orice persoană fizică sau juridică care are o relație de muncă cu un lucrător și care are responsabilitatea întreprinderii/instituției;

c) *reprezentanții lucrătorilor cu responsabilități specifice în domeniul sănătății și securității în muncă* sunt orice persoană aleasă sau numită în conformitate legea sau practica națională, pentru a-i reprezenta pe lucrători atunci când apar probleme legate de sănătatea și securitatea lor la locul de muncă;

d) *prevenire*: toate măsurile luate sau planificate în toate fazele muncii în întreprindere pentru a reduce riscurile la locul de muncă.

d) adaptarea muncii la individ, în scopul uşurării muncii monotone şi a muncii cu normă prestabilită şi al reducerii efectelor lor asupra sănătăţii;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu nepericulos sau mai puţin periculos;

g) elaborarea unei politici generale coerente de prevenire;

h) acordarea de prioritate măsurilor colective de protecţie faţă de cele individuale;

i) instruirea corespunzătoare a lucrătorilor [art. 6 alin. (2)].

De asemenea, angajatorul, ţinând cont de natura activităţilor din întreprindere şi/sau unitate, trebuie:

a) să evalueze riscurile privind securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv să aleagă echipamentul de lucru, substanţele chimice sau preparatele utilizate şi să amenajeze spaţiul de lucru.

b) să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce priveşte sănătatea şi securitatea lor ori de câte ori le încredinţează o sarcină;

c) să se asigure că planificarea şi introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor lor privind consecinţele alegerii echipamentului, a condiţiilor de lucru şi a mediului de lucru pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

d) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca numai salariaţii care au primit instrucţiuni adecvate să poată avea acces la locurile de muncă cu grad ridicat şi specific de pericol [art. 6 (3)].

Atunci când un loc de muncă aparţine mai multor angajatori, aceştia trebuie să coopereze la implementarea dispoziţiilor privind sănătatea şi securitatea la locul de muncă [art. 6 (4)].

Angajatorul desemnează unul sau mai mulţi lucrători calificaţi pentru a îndeplini activităţi legate de protecţia şi prevenirea riscurilor la locul de muncă şi poate angaja servicii sau persoane externe competente în acest scop (art. 7).

Lucrătorii trebuie să primească toate informaţiile privind riscurilor profesionale şi măsurile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi la locul de muncă. Reprezentanţii lucrătorilor trebuie să aibă acces, în scopul de a-şi îndeplini atribuţiile, la evaluarea riscurilor şi a măsurilor de protecţie, precum şi la rapoartele de evaluare (art. 11). Consultarea şi participarea lucrătorilor presupune:

- consultarea acestora;
- dreptul lor şi/sau al reprezentanţilor lor de a face propuneri;
- participarea echilibrată, în conformitate cu legislaţia şi/sau practica naţională.

Lucrătorii şi reprezentaţii acestora nu pot fi discriminaţi din cauza desfăşurării activităţilor.

Directiva conţine dispoziţii privind: formarea adecvată a lucrătorilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă; obligaţia lucrătorului de a a avea grijă, pe cât de mult posibil, de propria securitate şi sănătate şi de cea a altor persoane; supravegherea medicală: (art. 12-14).

În temeiul Directivei-cadru, au fost adoptate mai multe directive particulare/specifice[1].

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 670-671.

§ 2. CADRUL INTERN DE REGLEMENTARE[1]

Normele de drept intern referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă sunt cuprinse în:
- Constituţia României (art. 41);
- Codul muncii, Titlul V, art. 175-191;
- Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[2] şi Normele metodologice de aplicare a acesteia[3];
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidentele de muncă şi bolile profesionale;
- Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii[4];
- Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiţii speciale[5];
- actele normative de transpunere a directivelor Uniunii[6].

Dispoziţiile din Codul muncii prevăd obligaţii de ordin general pentru angajator, precum: obligaţia de a lua toate măsurile necesare în vederea asigurării securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă; adoptarea normelor de protecţia muncii; evaluarea şi combaterea riscurilor, informarea, instruirea şi asigurarea salariaţilor pentru riscul de accident de muncă şi boli profesionale; înfiinţarea comitetelor de securitate şi sănătate în muncă.

Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă transpune în dreptul intern Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE şi stabileşte principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi de accidente, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii. Legea detaliază principiile generale de prevenire, deja enunţate în Codul muncii, în spiritul Directivei europene pe care o transpune: evaluarea riscurilor; evaluarea riscurilor inevitabile; combaterea riscurilor la sursă; adaptarea muncii la om; adaptarea la progresul tehnic; elaborarea unei politici de prevenire coerente; prioritatea acordată măsurilor de protecţie colectivă faţă de cele individuale. Sunt prevăzute obligaţii ale angajatorului privind serviciile de prevenire şi de protecţie, primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav şi iminent, evidenţa accidentelor de muncă, prevenirea accidentelor de muncă şi bolilor profesionale.

În doctrină[7] s-a arătat că aceste norme înglobează principiile fundamentale ale cadrului legal şi instituţional al sănătăţii şi securităţii în muncă, prevăzute de normele internaţionale în materie şi de normele UE, concordând cu acestea.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 672-673.

[2] Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificările şi completările ulterioare.

[3] H.G. nr. 1425/2006 de aprobare a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, publicată în M. Of. nr. 882 din 30 octombrie 2006.

[4] Publicată în M. Of. nr. 998 din 29 octombrie 2004.

[5] Publicată în M. Of. nr. 509 din 13 iunie 2006.

[6] Exemplificativ, H.G. nr. 971/2006 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau sănătate la locul de muncă; H.G. nr. 1028/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare; H.G. nr. 1048/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă.

[7] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 673.

§ 3. NOŢIUNEA DE SĂNĂTATE ŞI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Securitatea şi sănătate în muncă[1] reprezintă ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă [art. 5 lit. n) din Legea nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă]. Securitatea şi sănătate în muncă cuprinde totalitatea normelor imperative, reglementărilor şi cerinţelor care contribuie la prevenirea riscurilor profesionale şi la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă. Concomitent, securitatea şi sănătate în muncă reprezintă starea de siguranţa a relaţiilor de la locul de muncă, creată de angajator prin luarea măsurilor de prevenire, diminuare sau eliminare a riscurilor de accidentare în muncă şi îmbolnăvire profesională ale salariaţilor şi ale celorlalţi participanţi la procesul de muncă. Securitatea şi sănătate în muncă reprezintă una dintre măsurile de protecţie socială la care au dreptul salariaţii, în temeiul art. 41 alin. (2) din Constituţia României. Datorită importanţei lor, obligaţiile angajatorilor şi ale lucrătorilor/salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt stabilite precis prin norme imperative, nefiind lăsate exclusiv la latitudinea părţilor.

Normele privind securitatea şi sănătate în muncă se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private, angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor lucrătorilor. Prevederile legale se completează sau se particularizează prin instrucţiunile proprii de securitatea şi sănătate în muncă, elaborate de fiecare angajator, regulamentele interne şi contractele colective de muncă aplicabile.

Angajatorul trebuie să cuprindă în regulamentul intern reguli referitoare la domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi să se consulte cu sindicatele sau reprezentanţii salariaţilor şi comitetul de securitate şi sănătate în muncă în elaborarea măsurilor în acest domeniu. [art. 178 alin. (2) şi (3), art. 242 lit. a) C. mun.].

§ 4. OBLIGAŢIILE ANGAJATORULUI

Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă, Codul muncii, în corelaţie cu Legea nr. 319/2006, instituie mai multe obligaţii generale pentru angajator, care vizează ansamblul lucrărilor, acţiunilor tehnice şi organizatorice de prevenire a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale. Obligaţia angajatorului de a asigura securitatea şi sănătatea în muncă se naşte *ex lege,* de la data încheierii contractului individual de muncă. Angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă, prevenirea riscurilor profesionale, informarea şi instruirea lucrătorilor, asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare [art. 177 C. mun. şi art. 7 alin. (1)-(3) din Legea nr. 319/2006]. Obligaţiile generale privind asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă sunt dezvoltate prin actele normative speciale adoptate în acest domeniu.

Obligaţiile angajatorului se regăsesc în art. 175-186 C. mun. şi în art. 6-21 din Legea nr. 319/2006.

---

[1] M. Gheorghe, *Securitate şi sănătate în muncă,* în *Dicţionar de drept al muncii,* I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 319-321.

În temeiul art. 177 C. mun. şi art. 7 alin. (1)-(3), angajatorul are ca obligaţie generală să asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor cu privire la toate aspectele legate de procesul muncii, diligenţele sale în acest sens vizând:

- asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea şi instruirea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

Principiile generale de prevenire pe care angajatorul trebuie să le urmeze în vederea atingerii obiectivului acestei responsabilităţi sunt acelea de:

- evitarea riscurilor;
- evaluare a riscurilor care nu pot fi evitate şi combaterea lor la sursă;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii la om şi la progresul tehnic prin dezvoltarea unei politici de prevenire coerente;
- înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
- dezvoltarea unei politici de prevenire coerentă care să includă tehnologiile, organizarea muncii, condiţiile de muncă, relaţiile sociale şi influenţa factorilor din mediul de muncă;
- adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecţie colectivă faţă de măsurile de protecţie individuală;
- furnizarea de informaţii şi instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor cu privire la riscurile profesionale.

Art. 7 alin. (4) din Legea nr. 319/2006 prevede că angajatorul, având în vedere natura activităţilor din întreprindere şi/sau unitate, are obligaţia:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca ulterior evaluării riscurilor şi dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producţie aplicate de către angajator să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor;

c) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;

d) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

Organizarea serviciului de prevenire şi protecţie în cadrul unităţii reprezintă o altă obligaţie legală a angajatorului – art. 8 şi art. 9 din Legea nr. 319/2006. Pentru respectarea acestei obligaţii, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători care să se ocupe de activităţile de protecţie şi prevenire a riscurilor profesionale. Atribuţiile acestor

BCU ARAD CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

lucrători desemnaţi trebuie să privească cu precădere securitatea şi sănătatea în muncă, iar ei trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-şi putea îndeplini aceste obligaţii.

Angajatorul îşi poate asuma personal atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii muncii, doar dacă are capacitatea necesară în domeniu şi numai în cazul microîntreprinderilor şi al întreprinderilor mici, în care se desfăşoară activităţi fără riscuri deosebite.

În lipsa personalului competent prin care se poate organiza activitatea de prevenire şi protecţie, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe specializate în acest sens[1].

Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav şi iminent – art. 181 alin. (3) C. mun., art. 10 şi art. 11 din Legea nr. 319/2006. Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor prin stabilirea legăturilor specifice cu serviciile specializate (serviciul medical de urgenţă, salvare şi pompieri) şi desemnarea unor anumiţi lucrători din cadrul unităţii care aplică aceste măsuri.

În cazul unui pericol grav şi iminent angajatorul trebuie să informeze prompt toţi lucrătorii expuşi sau cei cu potenţial de expunere şi să furnizeze instrucţiuni cu privire la măsurile ce trebuie urmate pentru protecţia acestora în asemenea cazuri.

În situaţia în care pericolul grav şi iminent persistă, angajatorul este obligat să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului, în afara cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate.

Informarea lucrătorilor – art. 16 din Legea nr. 319/2006. Angajatorul este totodată obligat să ia măsuri corespunzătoare pentru ca toţi lucrătorii, atât proprii, cât şi lucrătorii altor angajatori care desfăşoară activităţi temporare în unitate să fie informaţi cu privire la riscurile specifice activităţii, precum şi la activităţile de prevenire şi protecţie.

Obligaţia de informare a angajatorului trebuie să se concretizeze şi prin măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnaţi sau reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuţiilor, să aibă acces la evaluarea riscurilor şi măsurile de protecţie, precum şi a evidenţei şi rapoartelor privind accidentele de muncă şi a bolilor profesionale.

Consultarea şi participarea lucrătorilor – art. 18 din Legea nr. 319/2006. Angajatorul este obligat să consulte lucrătorii şi/sau reprezentanţii lor şi să permită participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă. Aceste obligaţii sunt concretizate în principal prin organizarea la nivelul angajatorilor a comitetelor de securitate şi sănătate în muncă, în cadrul cărora se asigură o participare echilibrată a lucrătorilor, prin reprezentanţii lor şi unde aceştia sunt consultaţi şi pot face propuneri în legătură cu orice măsură care afectează securitatea şi sănătatea lucrătorilor din unitatea respectivă.

---

[1] Serviciile externe de prevenire şi protecţie se abilitează la nivel de comisii constituite potrivit Ordinului nr. 455/2010 al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale pentru constituirea comisiilor de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic, de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, publicat în M. Of. nr. 411 din 21 iunie 2010.

Instruirea lucrătorilor reprezintă un instrument esențial pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, fiind reglementată de art. 180 C. mun. și art. 20 alin. (1)-(2) și art. 21 din Legea nr. 319/2006 și Capitolul V din H.G. nr. 1425/2006. Angajatorul trebuie să se asigure că fiecare lucrător primește o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății muncii, specifică locului de muncă. Această instruire trebuie să fie realizată în mod periodic sau ori de câte ori este necesar și să fie adaptată evoluției riscurilor sau apariției altora noi. O situație aparte o constituie reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății muncii, care au dreptul la o instruire corespunzătoare în timpul programului de lucru. Instruirea trebuie efectuată obligatoriu în momentul angajării, la schimbarea locului de muncă sau la transfer, la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unei tehnologii noi, la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze (art. 77 din H.G. nr. 1425/2006):

- instruirea generală;
- instruirea la locul de muncă;
- instruirea periodică.

Normele metodologice adoptate prin H.G. nr. 1425/2006 stabilesc că instruirea la locul de muncă trebuie să cuprindă cel puțin:

- informații privind riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă și/sau postului ocupat;
- prevederile instrucțiunilor proprii pentru nivelul locului de muncă și/sau post ocupat;
- măsuri pentru acordarea primului-ajutor la nivelul locului de muncă și/sau postului ocupat;
- demonstrații practice privind activitatea pe care o va desfășura persoana în cauză și exerciții, la fel, practice, privind utilizarea echipamentului individual de protecție, a mijloacelor de alarmare, intervenție, evacuare și a celor de prim-ajutor.

Instruirea, în cadrul angajatorului, se efectuează în timpul programului de lucru, această perioadă fiind considerată timp efectiv de muncă (art. 76 din H.G. nr. 1425/2006). Fiecare angajator are obligația să asigure baza materială corespunzătoare unei instruiri adecvate.

Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii. Fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit, de către cei care au efectuat și verificat instruirea și se păstrează de către conducătorul locului de muncă, întreprindere/unitate, de la angajare și până la data încetării raporturilor de muncă. Fișa este însoțită și de o copie a fișei de aptitudini completată de medicul de medicina muncii în urma examenului medical de la angajare sau a celui periodic.

Pentru persoanele aflate în întreprindere și/sau unitate cu permisiunea angajatorului, angajatorul stabilește, prin regulamentul intern sau prin regulamentul de organizare și funcționare, reguli privind instruirea și însoțirea acestora în întreprindere/unitate. Pentru lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior, care desfășoară activități pe bază de contract de prestări servicii în întreprinderea/unitatea altui angajator, angajatorul beneficiar al serviciilor trebuie să asigure instruirea lucrătorilor privind activitățile specifice întreprinderii și/sau unității respective, riscurile pentru securitatea și sănătatea în muncă, precum

şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general [art. 82 alin. (1)-(4) din H.G. nr. 1425/2006].

Reprezentanţii autorităţilor competente cu atribuţii de control sunt însoţişi de către un reprezentant desemnat de către angajator, fără a se întocmi fişa de instruire [art. 82 alin. (5) din H.G. nr. 1425/2006].

Instruirea introductiv-generală se face:

a) la angajarea lucrătorilor;

b) lucrătorilor detaşaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;

c) lucrătorilor delegaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;

d) lucrătorului pus la dispoziţie de către un agent de muncă temporar.

Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activităţile specifice întreprinderii şi/sau unităţii respective, riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general – art. 84 din H.G. nr. 1425/2006.

Instruirea introductiv-generală se face de către:

a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

b) lucrătorul desemnat;

c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie;

d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

Instruirea introductiv-generală se face individual sau în grupuri de cel mult 20 de persoane.

În temeiul art. 87 din H.G. nr. 1425/2006, durata instruirii introductiv-generale depinde de specificul activităţii şi de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau al unităţii, în general. Angajatorul stabileşte prin instrucţiuni proprii durata instruirii introductiv-generale care nu poate fi mai mică de 8 ore. Prin excepţie, persoanelor aflate în întreprindere cu permisiunea angajatorului li se prezintă succint activităţile, riscurile şi măsurile de prevenire şi protecţie din întreprindere şi/sau unitate.

În cadrul instruirii introductiv-generale se prezintă, în principal, următoarele probleme:

a) legislaţia de securitate şi sănătate în muncă;

b) consecinţele posibile ale necunoaşterii şi nerespectării legislaţiei de securitate şi sănătate în muncă;

c) riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice unităţii;

d) măsuri la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor.

La finalul instruirii se verifică însuşirea cunoştinţelor, rezultatul fiind consemnat în fişa de instruire.

Instruirea la locul de muncă urmează instruirii generale şi are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate. Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă tuturor lucrătorilor pentru care este obligatorie instruirea generală, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, în grupe de maximum

20 de persoane. Durata instruirii la locul de muncă depinde de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate şi nu este mai mică de 8 ore şi se stabileşte prin instrucţiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu (alternativ):

a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

b) lucrătorul desemnat;

c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie;

d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

Potrivit art. 93 alin. (2) din H.G. nr. 1425/2006, instruirea la locul de muncă trebuie să cuprindă:

- informaţii privind riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă şi/sau postului de lucru;
- prevederile instrucţiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă şi/sau postul de lucru;
- măsuri la nivelul locului de muncă şi/sau postului de lucru privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor;
- prevederi ale reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru;
- demonstraţii practice privind activitatea pe care persoana respectivă o va desfăşura şi exerciţii practice privind utilizarea echipamentului individual de protecţie, a mijloacelor de alarmare, intervenţie, evacuare şi de prim ajutor.

Admiterea la locul de muncă se face după verificarea cunoştinţelor de şeful ierarhic superior celui care a făcut instruirea şi se consemnează în fişa de instruire individuală.

Instruirea periodică se face potrivit art. 95-99 din H.G. nr. 1425/2006 tuturor lucrătorilor pentru care e obligatorie instruirea generală şi are drept scop reîmprospătarea şi actualizarea cunoştinţelor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul locului de muncă, la intervalele stabilite prin instrucţiunile proprii, în funcţie de condiţiile locului de muncă şi/sau postului de lucru, dar care nu pot fi mai mari de 6 luni. Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre două instruiri periodice este de cel mult 12 luni.

Verificarea instruirii periodice se face de către şeful ierarhic al celui care efectuează instruirea şi prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciile externe de prevenire şi protecţie, care vor semna fişele de instruire ale lucrătorilor, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

Instruirea periodică se efectuează pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

În cazurile prevăzute de lege se poate face şi o instruire periodică suplimentară.

Alte obligaţii ale angajatorilor. În funcţie de specificul activităţii şi de schimbările survenite în procesul muncii, angajatorul este obligat să realizeze o evaluare a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă şi, în funcţie de rezultatul/concluziile acesteia, să decidă asupra măsurilor ce trebuie luate şi al echipamentului de protecţie care trebuie utilizat.

Art. 13 din Legea nr. 319/2006 prevede alte obligaţii importante ale angajatorului în vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă, a prevenirii accidentelor de muncă:

- să obţină autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă înainte de începerea oricărei activităţi[1];
- întocmirea unui plan de prevenire şi protecţie bazat pe evaluarea riscurilor;
- adoptarea în faza de cercetare, proiectare şi execuţie a construcţiilor, a echipamentelor de muncă, precum şi de elaborare a tehnologiilor de fabricaţie de soluţii conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea şi sănătatea în muncă, care să elimine sau să diminueze riscurile de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- să elaboreze instrucţiuni proprii de securitate şi sănătate în muncă, în funcţie de particularitatea activităţilor şi a locurilor de muncă – art. 13 lit. e) din Legea nr. 319/2006 şi art. 15 pct. 3 din H.G. nr. 1425/2006;
- să asigure şi să controleze cunoaşterea şi aplicarea de către toţi lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire şi protecţie stabilit, precum şi a prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii;
- să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă şi asupra măsurilor de prevenire şi protecţie necesare;
- să se conformeze solicitărilor şi măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă;
- să asigure echipamente de protecţie, alimentaţie de protecţie şi materiale igienico-sanitare.

În ceea ce priveşte *instrucţiunile privind securitatea şi sănătatea*[2] în muncă menţionăm că acestea constituie izvoare specifice de dreptul muncii. Întocmirea instrucţiunilor se face de către angajator ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lui. În materializarea acestei obligaţii, modul concret de realizare a prevenirii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale este lăsat la latitudinea angajatorului întrucât stabilirea modalităţilor de acţiune pentru prevenirea tuturor riscurilor este strict dependentă de condiţiile concrete în care se desfăşoară munca.

„Fără a exista o reglementare expresă, logic, prin prisma atribuţiilor generale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, la întocmirea instrucţiunilor, angajatorul ar trebui să consulte comitetul de securitate şi sănătate în muncă sau, după caz, reprezentantul lucrătorilor numit de angajator, cu răspunderi specifice în acest domeniu. Prin instrucţiunile privind securitatea şi sănătatea în muncă sunt completate şi detaliate prevederile legislaţiei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, la condiţiile concrete din activitatea/locurile de muncă de la angajatorul respectiv. Acestea pot conţine şi instrucţiuni practice de lucru. Instrucţiunile se elaborează la nivelul angajatorului, pentru fiecare loc de muncă sau pe categorii de activităţi. Instrucţiunile cuprind atât instrucţiunile generale de securitate şi

[1] Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 prevăd procedura de autorizare din punct de vedere a securităţii şi sănătăţii în muncă. Certificatul constatator este emis de către inspectoratul teritorial de muncă. Dacă, pe durata valabilităţii certificatului, inspectorii de muncă, cu ocazia verificării modului în care sunt respectate prevederile legale din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în privinţa unei activităţi productive sau de altă natură, constată abateri pot dispune sistarea activităţii şi pot propune inspectoratului teritorial de muncă înscrierea menţiunii referitoare la sistare în certificatul constatator. Angajatorul poate relua activitatea sistată numai după ce demonstrează că a remediat deficienţele constatate.

[2] M. Gheorghe, *Instrucţiuni privind securitatea şi sănătatea în muncă,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 225-226.

sănătate în muncă (cum ar fi, organizarea activității de securitate și sănătate în muncă, organizarea activității și a locului de muncă, angajarea lucrătorilor la locul de muncă, instruirea de securitate și sănătate în muncă a lucrătorilor, acordarea de echipament individual de protecție, de materiale igienico-sanitare și a alimentației de protecție, acordarea primului ajutor etc.), cât și instrucțiunile specifice pentru fiecare loc de muncă. Conținutul instrucțiunilor se aduce la cunoștința lucrătorilor cu ocazia instruirii la locul de muncă".

Întrucât Legea nr. 319/2006 instituie obligația angajatorului de a asigura echipamentul individual de protecție trebuie să se facă distincție între acesta și echipamentul individual de lucru. Legislația privind securitatea și sănătatea în muncă nu cuprinde prevederi privind acordarea *echipamentului individual de lucru*. Acesta este format din totalitatea obiectelor de vestimentație și accesoriile utilizate de un lucrător în procesul de muncă (halate, salopete etc.), cu scopul de a proteja îmbrăcămintea și încălțămintea personală împotriva uzurii premature[1]. Echipamentul individual de lucru nu are drept scop protejarea lucrătorilor împotriva unuia sau mai multor riscuri (de accidentare în muncă sau îmbolnăvire profesională), nu vizează asigurarea securității și sănătății în muncă. În lipsa unei reglementări exprese, angajatorul poate acorda echipamentul individual de lucru fie direct, fie în condițiile negociate prin contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau contractul individual de muncă, costul acestuia fiind suportat în funcție de modul de negociere – integral de angajator, parțial de angajator sau de către salariat.

Dimpotrivă, *echipamentul individual de protecție*[2] reprezintă orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice element suplimentar sau accesoriu proiectat în acest scop [art. 3 alin. (1) din H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă]. Echipamentul individual de protecție (ex. cască, mască, mănuși, salopetă, încălțăminte etc.) se acordă gratuit salariaților de către angajator la încadrarea în muncă și în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție – art. 13 lit. r) și s) din Legea nr. 319/2006. Angajatorul este obligat să acorde echipament de protecție și persoanelor care se află ocazional în unitate, cum sunt organele de control. Echipamentul individual de protecție constituie proprietatea angajatorului. Acesta se utilizează atunci când riscurile nu pot fi evitate sau limitate suficient prin mijloacele tehnice de protecție colectivă ori prin măsurile, metodele sau procedurile de organizare a muncii. Protecția colectivă trebuie să fie prioritară față de protecția individuală. Sub aspectul formei, echipamentul individual de protecție poate fi atât un articol de sine stătător, cât și un accesoriu sau element suplimentar care se poartă peste sau împreună cu un alt echipament.

Alimentația de protecție și *materialele igienico-sanitare* se acordă obligatoriu și gratuit persoanelor care își desfășoară activitatea în condițiile de muncă ce impun acest lucru – art. 14 din Legea nr. 319/2006. Condițiile de lucru care impun acordarea acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau prin contractul individual de muncă.

---

[1] M. Gheorghe, *Echipament individual de lucru,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 168-169.

[2] M. Gheorghe, *Echipament individual de protecție,* în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 169-170.

§ 5. OBLIGAŢIILE LUCRĂTORILOR

În conformitate cu dispoziţiile art. 22 din Legea nr. 319/2006, fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, respectiv instructajul primit din partea angajatorului astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Pentru a realiza aceste obiective, lucrătorii trebuie:

- să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii muncii şi măsurile de aplicare a acestora;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie şi mijloacele de producţie;
- să comunice angajatorului sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de pericol apărută în procesul muncii, precum şi orice deficienţă a sistemelor de protecţie;
- să coopereze cu angajatorul sau cu lucrătorii desemnaţi pe toate problemele care privesc condiţiile de lucru şi mediul de muncă;
- să acorde relaţiile solicitate de către inspectorii de muncă sau cei sanitari şi totodată să raporteze angajatorului orice accident suferit de propria persoană în procesul muncii.

Obligaţiile lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului, acesta nefiind exonerat de răspundere nici în situaţia în care apelează la servicii externe specializate.

Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu impun, în nicio situaţie obligaţii financiare în sarcina lucrătorilor, toate cheltuielile în acest sens fiind suportate, conform legii, de către angajator.

§ 6. COMITETUL PENTRU SECURITATE ŞI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Comitetul pentru securitate şi sănătate în muncă este constituit în temeiul art. 183-184 C. mun. şi art. 157 şi urm. din H.G. nr. 1425/2006 privind normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, ca un organ paritar. Comitetul se constituie la nivelul fiecărui angajator persoană juridică, din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României şi la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi[1]. În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete, numărul acestora fiind stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil. În unităţile care au mai puţin de 50 de lucrători, atribuţiile comitetului revin reprezentanţilor lucrătorilor numit de angajator, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. Prin excepţie, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea comitetului pentru securitate şi sănătate în muncă şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi, în cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase – art. 57 alin. (4) din H.G. nr. 1425/2006.

Comitetul este constituit, potrivit art. 58 din H.G. nr. 1425/2006 din: reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor[2], angajator

---

[1] M. Gheorghe, *Comitetul pentru securitate şi sănătate în muncă,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 66-68.

[2] Menţionăm că normele referitoare la reprezentanţii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din Legea nr. 319/2006 nu sunt corelate cu normele cuprinse în Codul muncii referitoare la reprezentanţii aleşi ai salariaţilor – art. 221. Practic, legislaţia muncii distinge în prezent între două categorii de reprezentanţi ai salariaţilor.

sau reprezentantul său legal şi/sau reprezentanţii săi în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor şi medicul de medicina muncii. Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor este stabilită prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare, numărul acestora fiind raportat la numărul total al lucrătorilor din unitate. Durata mandatului acestora este de 2 ani. Comitetul funcţionează în baza regulamentului de funcţionare propriu, angajatorul având obligaţia de a asigura întrunirea acestuia cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar. Membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a preşedintelui acestuia, iar componenţa comitetului este adusă la cunoştinţă tuturor lucrătorilor.

Pentru realizarea informării, consultării şi participării lucrătorilor, comitetul are, potrivit art. 67 din H.G. nr. 1425/2006 următoarele atribuţii:

a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;

b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;

h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi întocmeşte un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor.

Medicul de medicina muncii este membru de drept al comitetului de sănătate şi securitate în muncă, poate participa la elaborarea instrucţiunilor proprii de securitate şi sănătate în muncă şi la evaluarea riscurilor din unitate.

În baza art. 68-72 din H.G. nr. 1425/2006, angajatorul are următoarele obligaţii referitoare la comitetul de securitate şi sănătate în muncă:

- să furnizeze comitetului toate informaţiile necesare, pentru ca membrii acestuia să îşi poată da avizul în cunoştinţă de cauză;
- să prezinte, cel puţin o dată pe an, comitetului un raport scris care cuprinde situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se vor realiza în anul următor; angajatorul trebuie să transmită acest raport, avizat de membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă;
- să supună analizei comitetului documentaţia referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală, în vederea selecţionării echipamentelor optime;
- să informeze comitetul cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate şi sănătate, măsurile de prevenire şi protecţie atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de loc de muncă şi tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire şi stingere a incendiilor şi evacuare a lucrătorilor;
- să comunice comitetului punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire şi protecţie, asupra plângerilor lucrătorilor privind condiţiile de muncă şi modul în care serviciul intern sau extern de prevenire şi protecţie îşi îndeplineşte atribuţiile.

În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate şi sănătate în muncă trebuie să motiveze decizia sa în faţa comitetului, acest lucru consemnându-se în procesul-verbal.

§ 7. COMUNICAREA, CERCETAREA, ÎNREGISTRAREA ŞI RAPORTAREA EVENIMENTELOR

Potrivit art. 5 lit. f) din Legea nr. 319/2006, prin eveniment se înţelege accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situaţia de persoana dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulaţie, în condiţiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum şi cazul susceptibil de boala profesională sau legată de profesiune.

Prin urmare, legiuitorul cuprinde în noţiunea de eveniment:

- accidentele de muncă;
- bolile profesionale;
- starea de persoană dispărută;
- incidentul periculos.

Potrivit art. 26 din Legea nr. 319/2006, orice eveniment trebuie să fie comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă despre producerea acestuia.

La rândul său, angajatorul are obligaţia de a comunica evenimentul de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele;

b) asiguratorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munca şi boli profesionale, cu modificările şi completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz;

d) altor angajatori, dacă printre victimele evenimentului se află lucrătorii acestora.

În cazul accidentelor de circulaţie produse pe drumurile publice, soldate cu decesul victimelor, în care printre victime sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, comunicarea evenimentului la inspectoratul teritorial de muncă se face de către serviciile poliţiei rutiere.

Potrivit art. 111 din H.G. nr. 1425/2006, angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru a nu se modifica starea de fapt rezultată din producerea evenimentului, până la primirea acordului din partea organelor care efectuează cercetarea, cu excepţia cazurilor în care menţinerea acestei stări ar genera producerea altor evenimente, ar agrava starea accidentaţilor sau ar pune în pericol viaţa lucrătorilor şi a celorlalţi participanţi la procesul muncii.

Pentru orice modificare a stării de fapt rezultată din producerea evenimentului, angajatorul sau reprezentantul său legal consemnează pe propria răspundere, într-un proces-verbal, toate modificările efectuate după producerea evenimentului.

Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc evenimentul trebuie să comunice Inspecţiei Muncii:

a) incidentul periculos;

b) evenimentul care a avut ca urmare un deces;

c) evenimentul care a avut ca urmare un accident colectiv[1];

d) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate evidentă;

e) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate, după primirea deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate.

Cercetarea evenimentelor are ca scop stabilirea împrejurărilor şi a cauzelor care au condus la producerea acestora, a reglementărilor legale încălcate, a răspunderilor şi a măsurilor ce se impun a fi luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare şi, respectiv, pentru determinarea caracterului accidentului – art. 114 din H.G. nr. 1425/2006.

Angajatorul desemnează prin decizie scrisă comisia de cercetare a evenimentului, persoanele numite având pregătire tehnică corespunzătoare, să nu fie implicate în organizarea şi conducerea locului de muncă unde a avut loc evenimentul şi să nu fi avut o responsabilitate în producerea evenimentului.

Potrivit art. 29 din Legea nr. 319/2006, cercetarea evenimentelor este obligatorie şi se efectuează după cum urmează:

- de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de munca;

- de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de munca lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum şi în situaţiile cu persoane date dispărute;

---

[1] Potrivit art. 2 alin. (8) din Legea nr. 319/2006, accidentul colectiv este accidentul în care au fost accidentate cel puţin 3 persoane, în acelaşi timp şi din aceleaşi cauze, în cadrul aceluiaşi eveniment.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- de către Inspecţia Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

- de către autorităţile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului Bucureşti, în cazul suspiciunilor de boala profesională şi a bolilor legate de profesiune.

În caz de deces al persoanei accidentate ca urmare a unui eveniment, instituţia medico-legală competenta este obligată să înainteze inspectoratului teritorial de munca, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

Dosarul de cercetare a evenimentelor trebuie să se întocmească, în mod strict, potrivit legii – art. 122-124 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006. Dosarul se înaintează, pentru verificare şi avizare, inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.

La rândul său, inspectoratul teritorial de muncă analizează dosarul, avizează şi restituie dosarul în cel mult 7 zile lucrătoare de la data primirii. În cazul în care inspectoratul teritorial de muncă constată că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător, poate dispune completarea dosarului si/sau refacerea procesului-verbal de cercetare, după caz.

Art. 126 din Legea nr. 319/2006 prevede că dosarul de cercetare întocmit de inspectoratul teritorial de muncă este înaintat în vederea avizării la Inspecţia Muncii, în cel mult 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării. Inspecţia Muncii avizează şi restituie dosarele în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii. Dacă se constată că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător Inspecţia Muncii poate dispune completarea dosarului şi întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare.

§ 8. ACCIDENTUL DE MUNCĂ[1]

Accidentul de muncă este definit de art. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006 ca fiind vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.

În noţiunea de accident de muncă sunt incluse, potrivit art. 30 din Legea nr. 319/2006 şi următoarele:

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizita în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activităţi culturale, sportive, în ţară sau în afara graniţelor ţării, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit în cadrul activităţilor cultural-sportive organizate, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activităţi;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru salvarea de vieţi omeneşti;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care ameninţa avutul public şi privat;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Accident de muncă,* în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 10-11.

f) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de munca organizat de aceştia, în timpul programului de muncă, şi nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul şi pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator şi invers;

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoana juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieşirea din întreprindere sau unitate şi invers;

k) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum şi în timpul şi pe traseul normal spre şi de la aceste locuri;

l) accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegați pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afară granițelor tarii, pe durata şi traseul prevăzute în documentul de deplasare;

m) accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor tari, în baza unor contracte, convenții sau în alte condiții prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităților aferente stagiului de practica;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamități naturale, cum ar fi furtuna, viscol, cutremur, inundație, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

p) dispariția unei persoane, în condițiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptățesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoana aflată în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

Această enumerare cuprinde toate situațiile care se pot produce în timpul executării obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Menționăm că în ipoteza în care accidentul de muncă se produce în timpul deplasării la sau de la locul de muncă, deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal, care este înscris şi în fişa de instruire, iar transportul să aibă loc în condițiile prevăzute de reglementările de securitate şi sănătate în muncă sau de circulație în vigoare.

În raport cu urmările produse şi cu numărul persoanelor accidentate, accidentele de muncă se clasifică în:

a) accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice;

b) accidente care produc invaliditate;

c) accidente mortale;

d) accidente colective, când sunt accidentate cel puţin 3 persoane în acelaşi timp şi din aceeaşi cauză.

Comunicarea accidentului de muncă trebuie să se facă de îndată angajatorului de către conducătorul locului de muncă sau de către orice persoană care a luat la cunoştinţă de producerea accidentului respectiv.

Înregistrarea accidentului de muncă se face pe baza procesului-verbal de cercetare şi se raportează de către angajator la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi la asigurător. De regulă, accidentul de muncă se înregistrează la angajatorul la care s-a produs accidentul respectiv.

Cercetarea accidentului de muncă se realizează, în funcţie de gravitatea sa, de către angajator sau de către inspectoratul teritorial de muncă.

Evidenţa accidentelor de muncă se ţine de către angajator şi de către inspectoratul teritorial de muncă, potrivit art. 141 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006.

Pentru accidentele de muncă produse în afara României, în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români, art. 143-146 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 prevăd reguli distincte privind comunicarea, cercetarea şi înregistrarea evenimentelor. Reguli distincte sunt prevăzute şi cu privire la comunicarea şi cercetarea evenimentelor produse pe teritoriul României în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu (art. 147-148 din Normele metodologice).

§ 9. BOLILE PROFESIONALE

Prin boală profesională se înţelege, potrivit art. 5 lit. h) din Legea nr. 319/2006, afecţiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenţi nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă.

Sunt considerate boli profesionale şi afecţiunile suferite de elevi şi studenţi în timpul efectuării instruirii practice – art. 33 din Lege.

Boala profesională se instalează în timp ca urmare a desfăşurării îndelungate a meseriei sau profesiei în anumite condiţii nocive de muncă spre deosebire de accidentul de muncă a cărei producere este bruscă şi intempestivă.

Bolile profesionale, precum şi suspiciunile de boli profesionale sunt semnalate obligatoriu de către medicii care depistează astfel de îmbolnăviri, indiferent de specialitate şi locul de muncă, cu prilejul oricărei prestaţii medicale: examene medicale profilactice, consultaţii medicale de specialitate – art. 149 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006.

Medicul care suspectează o boală profesională are obligația de a completa documentele medicale şi de a trimite bolnavul la unitatea sanitară de medicina muncii, respectiv clinica de boli profesionale sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor, în vederea precizării diagnosticului de boală profesională. La rândul său, medicul specialist de medicina muncii examinează bolnavul, stabileşte diagnosticul de profesionalitate şi completează fişa de semnalare a bolii profesionale pe care o trimite oficial la autoritatea de sănătate publică județeană, respectiv a municipiului Bucureşti, în termen de maximum 7 zile de la precizarea diagnosticului de profesionalitate.

Specialiştii autorităților de sănătate publică teritoriale, în colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de muncă efectuează cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale, în vedere confirmării sau infirmării lor, precum şi stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri.

Cercetarea se face în prezența angajatorului sau a reprezentantului acestuia ori, după caz, a persoanelor fizice autorizate în cazul profesiilor liberale.

Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă.

Declararea bolii profesionale se face pe baza procesului-verbal de cercetare[1].

Art. 155 din Normele metodologice prevede că, în situația în care angajatorul sau reprezentantul acestuia ori, după caz, persoana fizică autorizată în cazul profesiilor liberale sau inspectorul de muncă ori lucrătorul sau asigurătorul nu sunt de acord cu concluziile stabilite în procesul-verbal de cercetare ori cu măsura tehnică sau organizatorică formulată, se pot dresa, în scris, în termen de 30 de zile de la data primirii procesului-verbal de cercetare a cazului de boală profesională, Comisiei de experți[2] de medicina muncii acreditați de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi de Ministerul Sănătății.

Soluțiile adoptate în aceste situații sunt comunicate în scris celor interesați, în termen de 20 de zile de la data primirii contestației.

Procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională se înmânează angajatorului, medicului are a semnalat îmbolnăvirea pentru evidența îmbolnăvirilor profesionale şi pentru a urmări realizarea măsurilor prescrise, precum şi medicului de medicina muncii din autoritatea de sănătate publică județeană sau a municipiului Bucureşti.

Declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se face de către autoritatea de sănătate publică județeană sau a municipiului Bucureşti din care face parte medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea, pe baza documentelor prevăzute de lege, fişa de declarare a bolii profesionale reprezintă formularul final de raportare a bolii profesionale nou declarate.

---

[1] Bolile profesionale nou declarate se raportează lunar de către autoritatea de sănătate publica teritorială şi a municipiului Bucureşti la Centrul național de coordonare metodologică şi informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publica Bucureşti, la Centrul de Calcul şi Statistica Sanitară Bucureşti, precum şi la structurile teritoriale ale asiguratorului stabilit conform legii – art. 34 alin. (4) din Legea nr. 319/2006.

[2] Componența şi atribuțiile Comisiei de experți sunt stabilite prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice şi al ministrului sănătății.

§ 10. MĂSURI SPECIALE ÎN CAZUL TEMPERATURILOR EXTREME

În scopul protejării securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor în perioadele cu temperaturi extreme a fost adoptată O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecţia persoanelor încadrate în muncă[1] şi H.G. nr. 580/2000 prin care s-au aprobat Normele metodologice de aplicare[2] a acestei ordonanţe.

Ordonanţa face distincţia între temperaturi ridicate extreme dacă temperatura depăşeşte +37° C, sau, corelate cu condiţii de umiditate mare, pot fi echivalente cu acest nivel şi temperaturi scăzute extreme în situaţia în care temperatura scade sub -20° sau, corelate cu condiţii de vânt intens, pot fi echivalente cu acest nivel.

Dacă temperaturile se menţin pe o perioadă de cel puţin 2 zile consecutive, începând cu a 3-a zi, angajatorii sunt obligaţi să asigure obligatoriu:

a) în perioadele cu temperaturi ridicate extreme:

- reducerea intensităţii şi ritmului activităţii fizice;
- asigurarea ventilaţiei la locul de muncă;
- alterarea efortului dinamic cu cel static;
- alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu realizarea curenţilor de aer;
- asigurarea apei minerale, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- asigurarea echipamentului individual de protecţie;
- asigurarea de duşuri.

b) În perioadele cu temperaturi scăzute extreme:

- distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 litru/persoană/schimb;
- acordarea de pauze pentru refacerea capacităţii de termoreglare, scop în care este necesar să se asigure spaţii fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
- asigurarea echipamentului individual de protecţie.

Angajatorii care nu pot asigura aceste condiţii, pot lua următoarele măsuri:

- reducerea duratei zilei de lucru;
- eşalonarea activităţii, în perioadele cu temperatură ridicată extrem, pe două perioade a zilei de lucru – până la ora 11 şi după ora 17;
- întreruperea colectivă a lucrului, cu menţinerea doar a activităţilor care nu pot fi întrerupte.

Consecinţele reducerii zilei de lucru pot fi următoarele:

- recuperarea timpului de muncă în care a fost redusă durata zilei de muncă sau întreruptă colectiv activitatea în următoarele 6 luni, cu menţinerea drepturilor salariale;
- acordarea drepturilor salariale proporţional cu timpul efectiv lucrat, fără recuperarea timpului nelucrat.

§ 11. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Potrivit art. 175 alin. (1) C. mun., angajatorul răspunde pentru modul de organizare a activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 304 din 4 iulie 2000.
[2] Publicată în M. Of. nr. 315 din 7 iulie 2000.

Este de subliniat faptul că angajatorul nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă chiar dacă apelează la un serviciu extern, abilitat să presteze servicii de protecție și prevenire în acest domeniu. Responsabilitatea sa nu este limitată sau înlăturată nici de obligațiile legale ale salariaților în această materie [art. 175 alin. (3) C. mun.].

Verificarea modului în care angajatorul își îndeplinește obligațiile privind securitatea și sănătatea în muncă se realizează de către inspectatele de muncă.

Pentru încălcarea normelor privind securitatea și sănătatea în muncă pot fi antrenate următoarele forme de răspundere juridică:

1. Răspunderea disciplinară poate fi antrenată în cazul în care salariatul nu respectă obligația de a respecta măsurile de sănătate și securitate în muncă, obligație consacrată expres în art. 39 alin. (2) lit. e) C. mun. Cu titlu general, și art. 22 din Legea nr. 319/2006 prevede că fiecare lucrător este obligat să respecte normele de securitate și sănătate în muncă.

2. Răspunderea patrimonială poate interveni atât cu privire la angajator, cât și cu privire la salariat.

În cazul în care angajatorul nu își respectă obligațiile pe linia securității și sănătății în muncă, acesta răspunde patrimonial pentru prejudiciul produs salariatului printr-un accident de muncă sau printr-o îmbolnăvire profesională. În temeiul art. 44 din Legea nr. 319/2006, angajatorii răspund patrimonial, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile de asigurări sociale de sănătate. Răspunderea patrimonială este antrenată în temeiul art. 253 C. mun.[1]

Deși Legea nr. 319/2006 se referă numai la răspunderea patrimonială a angajatorului, în practică se admite că poate fi antrenată răspunderea patrimonială și a salariatului în cazul în care prin încălcarea cu vinovăție a normelor de securitate și sănătate în muncă ar produce angajatorului și un prejudiciu material[2].

3. Răspunderea contravențională[3] intervine în cazul în care angajatorul săvârșește faptele care sunt calificate contravenții de Legea nr. 319/2006. Contravenții în acest domeniu sunt prevăzute și de H.G. nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice. Aceste acte normative prevăd posibilitatea aplicării de sancțiuni contravenționale numai angajatorului, nu și salariatului.

4. Răspunderea penală poate interveni în cazul săvârșirii de către angajator a infracțiunilor reglementate de art. 349 alin. (1) și (2) și art. 350 alin. (1)-(3). Sunt considerate infracțiuni, următoarele fapte:

- Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate și sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri;
- Nerespectarea de către orice persoană a obligațiilor și a măsurilor stabilite cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol și iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională;

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 716.
[2] *Ibidem*, p. 717.
[3] I. Vach, L. Georgescu, *Răspunderea contravențională privind sănătatea și securitatea în muncă*, în RRDM nr. 8/2009, pp. 89-122.

- Repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor.

Urmărirea penală, în cazul infracţiunilor împotriva securităţii şi sănătăţii în muncă se efectuează obligatoriu, de către procuror.

§ 12. ASIGURAREA PENTRU ACCIDENTE DE MUNCĂ ŞI BOLI PROFESIONALE

Art. 179 C. mun. prevede obligaţia angajatorului de a-i asigura pe salariaţi pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale.

Legea nr. 346/2002 reglementează asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[1].

Art. 1 din Legea nr. 346/2002 stabileşte că a*sigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale* reprezintă o asigurare de persoane, face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat şi cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecţia socială a salariaţilor împotriva diminuării sau pierderii capacităţii de muncă şi decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

Scopul asigurării îl constituie promovarea sănătăţii şi securităţii în muncă şi prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, precum şi diminuarea şi compensarea consecinţelor accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

Sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale face parte din obiectul de reglementare al dreptului securităţii sociale[2].

Art. 5 din Legea nr. 346/2002 prevede că sunt asigurate obligatoriu prin efectul legii:

a) persoanele care desfăşoară activităţi pe baza unui contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia, precum şi funcţionarii publici;

b) persoanele care îşi desfăşoară activitatea în funcţii elective sau care sunt numite în cadrul autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe durata mandatului, precum şi membrii cooperatori dintr-o organizaţie a cooperaţiei meşteşugăreşti, ale căror drepturi şi obligaţii sunt asimilate, în condiţiile prezentei legi, cu ale persoanelor prevăzute la lit. a);

c) şomerii, pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate potrivit legii;

d) ucenicii, elevii şi studenţii, pe toată durata efectuării practicii profesionale.

Legea prevede şi posibilitatea asigurării facultative – art. 6.

Raportul de asigurare se stabileşte între angajator şi asigurător. Calitatea de asigurător o are Casa Naţională de Pensii Publice.

Potrivit art. 4 din Legea nr. 346/2002, prin asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale răspunderea civilă a persoanei fizice sau juridice pentru prestaţiile prevăzute în prezenta lege şi pentru care s-a plătit contribuţia de asigurare este preluată de asigurător. În situaţia în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile legii, în mod subsidiar şi complementar, intră în funcţiune răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

În sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale, datorează contribuţii următoarele persoane:

- angajatorii, pentru asiguraţii obligatoriu cu excepţia ucenicilor, elevilor şi studenţilor pe durata efectuării practicii profesionale, precum şi cu excepţia şomerilor;

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 251 din 8 aprilie 2014.

[2] L. Dima, *Dreptul securităţii sociale, Sinteze şi grile*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, pp. 4-6.

- bugetul asigurărilor pentru şomaj, în cazul şomerilor;
- asiguraţii, în cazul în care se asigură facultativ.

Contribuţiile se stabilesc în funcţie de tarife şi de clase de risc. Tariful de risc este stabilit pentru fiecare sector de activitate în funcţie de riscul de accidentare în muncă şi de îmbolnăvire profesională, iar în cadrul tarifelor de risc diferenţierea pe categorii de activităţi se realizează prin clase de risc. Tarifele şi clasele de risc se stabilesc potrivit normelor metodologice de calcul al contribuţiei de asigurare pentru accident de muncă şi boli profesionale.

Încadrarea în clasa de risc se face de către angajator, corespunzător activităţii principale desfăşurate în fiecare unitate.

Pentru persoanele asigurate obligatoriu, cota de contribuţie este de 0,15%-0,85%, în funcţie de clasa de risc şi se plăteşte de către angajator, baza lunară de calcul fiind, după caz suma veniturilor brute realizate lunar de asigurat sau salariul de bază minim brut garantat în plată, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical, cu excepţia accidentelor de muncă sau de boală profesională. În cazul şomerilor, cota de contribuţie este de 1% şi se suportă integral din bugetul asigurărilor pentru şomaj.

În cazul în care a intervenit unul dintre riscurile profesionale, asiguraţii sistemului de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale au dreptul la următoarele prestaţii şi servicii[1]:

- tratament medical, reabilitare medicală şi recuperarea capacităţii de muncă;
- reabilitare şi reconversie profesională;
- indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă;
- indemnizaţie pentru trecerea temporară în alt loc de muncă şi indemnizaţie pentru reducerea timpului de muncă cu ¼ din durata normală;
- compensaţii pentru atingerea integrităţii;
- despăgubiri în caz de deces;
- rambursări de cheltuieli.

Drepturile de asigurări sociale se acordă astfel:

- pentru accidente de muncă, în baza procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncă, întocmit, potrivit legii, de autoritatea competentă;
- pentru boli profesionale, în baza formularului de declarare finală a bolii profesionale, întocmit, potrivit legii, de autoritatea competentă.

[1] Pentru analiza condiţiilor de acordare, a se vedea L. Dima, *Dreptul securităţii sociale,* sinteze şi grile, *loc. cit.*, pp. 106-112.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL VI
RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

§ 1. DISCIPLINA MUNCII

Contractul individual de muncă se caracterizează prin subordonarea salariatului față de angajatorul său. Așa cum am arătat, subordonarea salariatului are în esență următoarele componente: dreptul angajatorului de a da salariatului ordine și dispoziții legale executorii, dreptul angajatorului de a controla munca salariatului său și puterea disciplinară a angajatorului. Astfel, salariatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul colectiv și în contractul individual de muncă, în regulamentul de organizare și funcționare sau în regulamentul intern, dar și dispozițiile date de angajator prin ordine scrise sau verbale, sub rezerva legalității acestora. Angajatorul dispune din acest punct de vedere, de un *ius variandi* care îi permite, cu respectarea felului și a locului muncii, ca și a salariatului, să dea dispoziții salariatului în funcție de intervenția unor factori dinamici normali sau imprevizibili[1].

Din acest raport de subordonare rezultă obligația salariatului de a respecta disciplina muncii[2].

Dicționarul explicativ al limbii române definește disciplina ca reprezentând totalitatea regulilor de purtare obligatorii care asigură relații normale între membrii unei colectivități, cât și respectarea acestor reguli.

Codul muncii prevede în art. 39 alin. (2) lit. b) și c) obligația salariatului de a respecta disciplina muncii. Obligația consacrată de lege pentru salariat de a respecta disciplina muncii nu operează efectiv în sarcina unei anumite persoane decât ca urmare a încheierii contractului individual de muncă[3]. Ca urmare, pe parcursul executării contractului individual de muncă, salariatul se subordonează angajatorului.

Dacă salariatul, în executarea contractului individual de muncă, încalcă cu vinovăție obligațiile legale și/sau contractuale, angajatorul are la dispoziție utilizarea puterii disciplinare – inexistentă în orice alt contract (cum ar fi spre exemplu cel civil).

În lipsa unei definiții legale, în decursul timpului, disciplina muncii a fost definită în mai multe moduri[4]. Disciplina muncii reprezintă „o obligație juridică, având caracter de

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii, loc. cit.*, 2007, p. 450.

[2] Termenul de disciplină provine din limba latină „disciplina", care înseamnă sistem, regulă, principii morale, bună rânduială și, totodată, de instruire, școală, învățătură, știință, deprindere.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 768.

[4] Pentru definiția disciplinei muncii, a se vedea: C. Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Ed. Științifică, București, 1959, pp. 25-28; S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. 2, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1979, p. 7; S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 639; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 815; Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie și jurisprudență,* Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 7; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 767.

sinteză, în sensul că însumează şi rezumă, în esenţă, totalitatea îndatoririlor de serviciu asumate de persoana respectivă prin încheierea contractului individual de muncă", iar sub aspectul finalităţii „starea de ordine existentă în desfăşurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor ce reglementează acest proces şi din îndeplinirea de către toţi participanţii a obligaţiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă"[1].

Într-un sens larg, disciplina muncii înglobează toate obligaţiile pe care salariatul trebuie să le respecte în activitatea sa, în timp ce în sensul restrâns al noţiunii, obligaţia salariatului s-ar rezuma la respectarea prevederilor cuprinse în regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă.

Obligaţia de a respecta disciplina muncii se naşte o dată cu încheierea valabilă a unui contract individual de muncă, având astfel o natură contractuală. Natura contractuală a disciplinei muncii nu trebuie interpretată în sensul că părţile ar putea să înlăture sau să atenueze vreuna dintre obligaţiile cuprinse imperativ în lege, ci, ca efect al naşterii raportului juridic de muncă se aplică toate prevederilor legale privind disciplina muncii[2].

În practica şi doctrina juridică[3] se evidenţiază că disciplina muncii se poate înfăptui prin două categorii de mijloace, şi anume:

- mijloace preventive şi stimulative, materializate prin reguli de urmat la locul de muncă pentru asigurarea unei discipline corespunzătoare, precum şi prin norme prin care salariaţii sunt recompensaţi pentru rezultatele deosebite din activitatea desfăşurată;
- măsuri sancţionatorii aplicabile în cazul încălcării disciplinei muncii, cu vinovăţie, de către salariaţi. Reglementarea acestor sancţiuni constituie atât un mijloc eficient de prevenire a abaterilor disciplinare, cât şi sancţiuni care se pot aplica numai în ipoteza săvârşirii unor astfel de fapte ilicite.

Instituţia disciplinei muncii face parte din dreptul muncii, fiind o categorie principală de raporturi juridice. Ea are aceleaşi izvoare ca dreptul muncii, în general şi ca ale răspunderii disciplinare a salariaţilor, în special[4]. Izvoarele răspunderii disciplinare sunt formate pe de o parte din actele normative, iar pe de altă parte din izvoarele specifice interne.

A) Principalul izvor în această materie, care are un caracter general, este Codul muncii, care conţine un capitol (II) intitulat „Răspunderea disciplinară", integrat Titlului XI („Răspunderea disciplinară").

Răspunderea disciplinară a fost calificată ca fiind o formă de răspundere juridică specifică dreptului muncii. În realitate, în raport cu evoluţia legislaţiei muncii, care s-a extins, în anumite cazuri, şi asupra funcţionarilor publici, răspunderea disciplinară este o răspundere specifică tuturor raporturilor juridice de muncă. Arhetipul răspunderii disciplinare este cea a salariaţilor.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 768.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat elementar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1999, p. 324.

[3] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit., loc. cit.*, p. 560; I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, *loc. cit.*, 2003, p. 640; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 816.

[4] I. Sorică, *Răspunderea disciplinară a salariaţilor*, *loc. cit.*, 2010, pp. 69-88.

Răspunderea disciplinară reglementată de Codul muncii se referă exclusiv la salariați. Reglementarea nu operează pentru cei care prestează munca în temeiul unor contracte civile sau în baza unor contracte de voluntariat.

În afară de prevederile cuprinse în Codul muncii, o serie de alte acte normative cuprind reglementări specifice cu privire la răspunderea disciplinară, constituind astfel izvoare de drept, cum sunt: Legea nr. 1/2011 a educației naționale; Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă etc.

B) Dintre izvoarele specifice dreptului muncii prezintă importanță în această materie actele interne/contractele care cuprind prevederi privind disciplina muncii în unitate și răspunderea disciplinară a salariaților.

a) Regulamentul intern

Regulamentul intern reprezintă principalul act intern al angajatorului care cuprinde prevederi privind disciplina muncii. Sub aspect istoric, regulamentul intern a fost reglementat în toate Codurile muncii, în prezent fiind reglementat de art. 241-246. Dacă de-a lungul timpului regulamentul intern cuprindea în principal dispoziții legale de aplicabilitate generală referitoare la organizarea și disciplina muncii, în prezent conținutul său a fost extins de legiuitor, alături de această categorie de norme, existând și norme privind securitatea și sănătatea în muncă, evaluarea profesională a salariaților[1].

Cu referire la această problemă – a disciplinei muncii și răspunderii disciplinare – art. 242 C. mun. stabilește că regulamentul intern trebuie să conțină cel puțin:

- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară.

Cu privire la conținutul regulamentului intern, este unanim admis că:

- nu poate cuprinde alte sancțiuni disciplinare decât cele stabilite de legislația muncii;
- nu se pot agrava sancțiunile disciplinare reglementate de Codul muncii sau de alte acte normative, stabilindu-se limite mai mari decât cele maxime prevăzute legal;
- nu se poate individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă pentru fiecare abatere disciplinară; în acest fel, s-ar încălca dispozițiile imperative privind efectuarea cercetării disciplinare prealabile, precum și criteriile de individualizare a sancțiunilor, prevăzute la art. 250 C. mun.;
- nu trebuie să aducă atingere sau limitare vreunui drept al salariaților.

Ca urmare, fiecare angajator, prin regulamentul intern, poate să cuprindă următoarele prevederi:

- privind disciplina muncii în unitate, elemente necesare bunei desfășurări a activității;

---

[1] Menționăm că potrivit art. L. 1321-1 C. mun. fr., regulamentul intern este un document scris prin care angajatorul stabilește exclusiv: regulile privind igiena și securitatea la locul de muncă și regulile generale și permanente privind disciplina, natura și limitele sancțiunilor disciplinare pe care le poate aplica angajatorul. Practica judiciară s-a pronunțat în sensul că nu este interzis ca aceste reguli să fie stabilite printr-o convenție colectivă de muncă. Dispozițiile convenționale pot ține locul regulamentului intern sau îl pot completa. O convenție colectivă prin care se stabilesc natura și tipul sancțiunilor poate fi considerată ca aplicabilă la nivelul angajatorului dacă a fost adoptată și comunicată cu respectarea regulilor referitoare la adoptarea și publicitatea regulamentului intern.

- faptele care constituie abateri disciplinare, stabilite în funcție de specificul activității din unitate;
- modalitatea de sesizare a faptei săvârșite de salariat;
- modul de stabilire a comisiei de cercetare și componența acesteia – dacă dorește;
- concretizarea sau completarea normelor procedurale privind cercetarea disciplinară, dar în conformitate cu procedura disciplinară reglementată de art. 250-252 C. mun.[1];
- stabilirea unor sancțiuni disciplinare într-o limita inferioară decât cea prevăzută de Codul muncii;
- modul de aducere la cunoștință a deciziei de sancționare disciplinară.

b) Contractul colectiv de muncă aplicabil

În domeniul disciplinar, Codul muncii face referire atât la regulamentul intern, cât și la contractul colectiv de muncă, fără a exista o distincție clară între cele două acte. Deși, ca regulă, regulamentul intern trebuie să cuprindă normele de ordin disciplinar aplicabile, din următoarele texte legale rezultă că prin conținutul contractului colectiv de muncă se pot reglementa aspecte de ordin disciplinar:

- art. 229 alin. (1) C. mun. și art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011 prevăd că prin contractul colectiv de muncă părțile pot stabili clauze privind „drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă";
- art. 252 alin. (2) lit. b) C. mun. impune ca în decizia de sancționare disciplinară să fie precizate prevederile din „statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat".

Recunoscându-se unanim regulamentului intern caracterul de principal izvor juridic al instituției răspunderii disciplinare, în doctrină s-a afirmat că „strict legal, la nivelul unității, problemele de ordin disciplinar nu pot face obiectul contractului colectiv de muncă, acestea incluzându-se în regulamentul intern"[2]. Astfel, în materia răspunderii disciplinare, între cele două izvoare există o relație de tip complementar.

În lipsa unei corelații legale între conținutul regulamentului intern și cel al contractului colectiv de muncă sub aspect disciplinar, contractul colectiv de muncă poate cuprinde diferite aspecte de natură disciplinară în situațiile în care legea prevede expres acest lucru sau, în cazul în care angajatorul, renunțând la un drept al său (acela de a stabili unilateral conținutul regulamentului intern), acceptă să negocieze aspectele de natură disciplinară. În cazul unei neconcordanțe între normele negociate în contractul colectiv de muncă aplicabil și dispozițiile regulamentului intern prevalează cele negociate, stabilite prin contractul colectiv întrucât contractul colectiv constituie un izvor de drept și pentru regulamentul intern[3], iar acesta din urmă, nu poate eluda prevederi stabilite în comun de către părți.

c) Codurile deontologice

Codurile deontologice sunt aprobate fie prin acte normative, fie în temeiul unor împuterniciri legale date anumitor organe de conducere ale profesiilor și cuprind reguli privind conduita persoanelor care exercită o profesie, atât în raporturile dintre ei, cât și

[1] I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaților*, *loc. cit.*, pp. 76-77.
[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 63.
[3] A se vedea R.Ș. Pătru, *Contractele și acordurile colective de muncă*, *loc. cit.*, 2014, pp. 216-217.

raporturile cu terții. Sub aspect disciplinar, codurile deontologice sau etice pot cuprinde reguli disciplinare, precum și consecințele încălcării acestora, respectiv antrenarea răspunderii disciplinare.

În funcție de categoria de personal a cărui activitate este reglementată prin acestea, codurile se pot clasifica în:

- coduri deontologice ale salariaților;
- coduri deontologice ale altor categorii profesionale: funcționari publici și profesii liberale.

Sub aspect disciplinar, se poate distinge între:

- coduri care precizează că se pot sancționa disciplinar numai încălcările normelor care prescriu obligații juridice în sfera profesiei în cauză;
- coduri care precizează că se pot sancționa disciplinar atât încălcările de obligații juridice, cât și încălcările de obligații morale;
- coduri care nu prevăd sancțiuni disciplinare.

d) Statutele de personal

Statutele de personal reglementează relații specifice personalului din anumite domenii, inclusiv relații în materie disciplinară[1].

Statutul de personal se adoptă prin act normativ și cuprinde reglementări care se aplică personalului dintr-un sistem de activitate. Statutul de personal nu exclude existența regulamentului intern în unitățile în care prestează munca persoanele la care se referă statutul (dimpotrivă, regulamentul intern este obligatoriu în toate unitățile sau adoptarea unui cod deontologic).

Obligații în sarcina salariatului sunt instituite nu numai prin actele normative și celelalte izvoare specifice amintite mai sus, ci și prin măsurile dispuse de către angajator verbal sau în scris, sub forma ordinelor date celor subordonați lui.

§ 2. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ A SALARIAŢILOR

2.1. Definiţie

Legislația muncii nu oferă o definiție legală a răspunderii disciplinare[2]. Pentru acest motiv în doctrină au fost formulate diferite definiții[3] la care însă putem observa cu ușurință o serie de elemente comune, și anume structurarea lor în jurul abaterilor disciplinare săvârșite cu vinovăție de către salariat. Astfel, este unanim acceptat faptul că această formă

[1] De exemplu: Statutul cadrelor didactice cuprins în Legea educației naționale nr. 1/2011; Statutul magistraților (Legea nr. 303/2004, cu modificările și completările ulterioare), Statutul medicilor (Legea nr. 74/1995, modificată și republicată)

[2] I.T. Ștefănescu, *Răspundere disciplinară*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 292-294.

[3] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară*, Ed. Academiei Republicii Socialiste România, 1979, p. 60; S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, loc. cit.*, p. 31; S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii, loc. cit.*, p. 562; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 769; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 817; Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie și jurisprudență, loc. cit.*, p. 25.

de răspundere intervine în cazul în care un salariat săvârşeşte cu vinovăţie o abatere disciplinară.

Dintre definiţiile date în decursul timpului răspunderii disciplinare – formă de răspundere specifică celor care au calitatea de părţi într-un raport juridic de muncă – apreciem că, în prezent, poate fi reţinută următoarea: „ansamblul normelor legale care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancţiunile disciplinare şi reglementează condiţiile de fond şi procedurale pentru aplicarea lor, constituie forma de răspundere juridică specifică dreptului muncii – răspunderea disciplinară"[1].

Această formă de răspundere juridică poate fi la rândul ei de mai multe feluri[2]: răspunderea disciplinară reglementată de Codul muncii care vizează doar salariaţii angajaţi în baza unui contract individual de muncă; răspunderea disciplinară reglementată de statute profesionale specifice pentru anumite categorii de salariaţi; răspunderea disciplinară specifică acelor categorii de personal care îşi desfăşoară activitatea în baza unor raporturi juridice de muncă diferite de cele izvorâte din contracte individuale de muncă (de ex: magistraţii); răspunderea disciplinară specifică profesiunilor liberale.

Răspunderea disciplinară îndeplineşte o funcţie *sancţionatorie, preventivă* şi *educativă*. În funcţie de gravitatea abaterii săvârşite, persoanei vinovate i se va aplica o sancţiune, care se reflectă pe planul conştiinţei şi al atitudinii celui sancţionat ca o constrângere morală sau ca o privaţiune materială, de natură să-l reţină pe viitor de la comiterea altor abateri. Prin aceasta, răspunderea disciplinară se aseamănă cu răspunderea penală sau contravenţională şi se deosebeşte de răspunderea patrimonială, care îndeplineşte, în principal, o funcţie reparatorie.

2.2. Elementele esenţiale răspunderii disciplinare

Elementele esenţiale, definitorii ale răspunderii disciplinare, fără a căror existenţă cumulată nu poate exista o asemenea răspundere, sunt:

- conduita ilicită;
- vinovăţia;
- rezultatul dăunător;
- legătura de cauzalitate între conduita ilicită şi rezultat.

Prin *conduita ilicită* se înţelege săvârşirea unei fapte care are legătură cu munca, prin acţiune sau inacţiune, prin care au fost încălcate îndatoririle de la locul de muncă. În reglementarea actuală, aceste îndatoriri pot fi cuprinse în regulamentul intern, în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau pot rezulta din ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Vinovăţia reprezintă atitudinea subiectivă a salariatului faţă de comportamentul său şi de consecinţele faptei săvârşite. Încălcarea regulilor de disciplină poate antrena sancţionarea disciplinară a salariatului indiferent de forma vinovăţiei (intenţie – directă sau indirectă – sau culpa – cu uşurinţă sau neglijenţă). Distincţia dintre formele vinovăţiei prezintă relevanţă numai în ceea ce priveşte individualizarea sancţiunii disciplinare ce urmează a fi aplicată. Astfel, art. 250 lit. b) C. mun. prevede că angajatorul, la stabilirea sancţiunii disciplinare, trebuie să aibă în vedere şi gradul de vinovăţie a salariatului.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 769.
[2] I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaţilor*, *loc. cit.*, 2010, pp. 20-24.

Rezultatul dăunător constă în atingerea adusă ordinii disciplinare din unitate sau/şi imaginii angajatorului, prestigiului acestuia.

Legătura cauzală reprezintă raportul dintre fapta ilicită şi rezultatul ei. În materie disciplinară, în măsura în care sunt dovedite celelalte elemente, rezultatul dăunător şi legătura de cauzalitate se prezumă.

2.3. Trăsăturile caracteristice răspunderii disciplinare

În esenţă, răspunderea disciplinară se caracterizează prin următoarele trăsături:

- este de *natură contractuală*, pentru că numai încheierea contractului individual de muncă are ca urmare incidenţa obligaţiei legale a salariatului de a respecta toate regulile care configurează disciplina muncii. Răspunderea disciplinară apără ordinea interioară din unitatea respectivă şi de aceea, nu se mai poate stabili după desfacerea contractului de muncă al persoanei vinovate. De aici decurge şi periculozitatea socială mai redusă a abaterii disciplinare faţă de alte fapte care aduc atingere relaţiilor sociale mai largi, intereselor generale, cum sunt contravenţiile şi infracţiunile[1]. Este de reţinut faptul că răspunderea disciplinară a salariatului intervine independent de tipul de contract individual de muncă încheiat (pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu timp integral sau parţial de muncă, în cazul prestării muncii la domiciliu sau telemunca).
- are un *caracter exclusiv personal.* Caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă face de neconceput o răspundere disciplinară pentru fapta altuia sau o transmitere a acestei răspunderi asupra moştenitorilor salariatului, ca în cazul răspunderii de natură civilă[2].
- se transpune într-o *constrângere*, materială sau de ordin moral. Scopul sancţiunilor disciplinare este acela de a-l determina pe salariat să nu mai săvârşească abateri disciplinare.

Concluzionând, răspunderea disciplinară reprezintă o formă de răspundere independentă de celelalte forme ale răspunderii juridice, specifică dreptului muncii. Specificul acestei răspunderi decurge din reglementarea disciplinei muncii prin prevederi legale şi contractuale specifice legislaţiei muncii.

2.4. Condiţiile răspunderii disciplinare a salariaţilor

Pentru declanşarea răspunderii disciplinare, este necesar ca un salariat să fi săvârşit o abatere de la disciplina muncii[3]. Dacă faptele ce constituie infracţiuni sau contravenţii sunt prevăzute expres de lege, Codul muncii nu cuprinde asemenea determinări, enunţând în

---

[1] Răspunderea disciplinară, odată declanşată pe fondul existenţei contractului individual de muncă ca urmare a săvârşirii unei abateri disciplinare, legea este cea care stabileşte condiţiile existenţei abaterii respective, sancţiunile disciplinare şi procedura aplicării lor.

[2] A se vedea în acest sens: I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 769-770; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 818; Al. Ţiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie şi jurisprudenţă, loc. cit.*, p. 27.

[3] Tot astfel cum infracţiunea este singurul temei al răspunderii penale, iar săvârşirea contravenţiei singurul temei al răspunderii contravenţionale.

art. 263 alin. (2) numai definiția generală a abaterii disciplinare[1], stabilirea acestora făcându-se prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Abaterea disciplinară[2] este condiția necesară și suficientă, unicul temei pentru declanșarea răspunderii disciplinare, care se exprimă prin aplicarea sancțiunilor disciplinare. Pentru a stabili dacă o faptă poate fi calificată abatere disciplinară, astfel încât să atragă răspunderea disciplinară, se impune cu necesitate o analiză a acelor elemente constitutive, asemănătoare ca structură cu cele ale infracțiunii, a căror întrunire duce la existența abaterii. De altfel, răspunderea disciplinară a fost considerată constant ca fiind „micul penal".

Elementele constitutive ale abaterii disciplinare sunt:

a) obiectul (relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina la locul de muncă);

b) latura obiectivă (fapta – acțiunea sau inacțiunea salariatului);

c) subiectul (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat – salariatul);

d) latura subiectivă (vinovăția – intenția directă și indirectă ori culpa cu ușurință sau nesocotința salariatului).

a) Obiectul abaterii disciplinare

Obiectul abaterii disciplinare este reprezentat, așa cum am arătat mai sus, de valoarea socială lezată prin săvârșirea ei, respectiv relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina în procesul muncii. Pe planul raportului de muncă, aceste relații se transpun în obligațiile de serviciu asumate prin contractul de muncă, sintetizate la rândul lor, în obligația generică de a respecta cu strictețe ordinea interioară a unității, disciplina muncii[3].

Spre deosebire de reglementarea anterioară, Codul muncii actual nu mai face nicio referire la încălcarea „normelor de comportare" din unitate. Cu toate acestea nu se poate deduce că asemenea norme nu trebuie respectate și că nesocotirea lor nu ar atrage răspunderea disciplinară. O atare obligație este subînțeleasă, ea rezultă din ansamblul normelor legale, inclusiv din prevederile Codului muncii referitoare la principiul egalității de tratament, al nediscriminării, al respectării demnității și conștiinței oricărui salariat. Însăși regulamentul intern trebuie să cuprindă „reguli concrete privind disciplina muncii în unitate" [art. 242 lit. e)]. Se admite atât în doctrina juridică, cât și în practica judiciară că prin regulamentul intern sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate insera obligația salariatului de a respecta și normele de comportare în colectiv. Ca urmare, dacă salariatul săvârșește cu vinovăție o încălcare a normelor de comportare în unitate poate fi sancționat disciplinar.

---

[1] Este relevant de precizat că în Codul muncii francez nu este definită abaterea disciplinară, ea se deduce din definiția dată de Cod sancțiunii disciplinare. Astfel, abaterea disciplinară constă în faptele, mai mult sau mai puțin reprobabile ale salariatului pe care angajatorul le consideră a fi săvârșite cu vinovăție. Puterea disciplinară a angajatorului îi permite acestuia să sancționeze exclusiv încălcarea obligațiilor contractuale de către salariat. De aceea, jurisprudența franceză s-a pronunțat în mai multe rânduri că abaterea disciplinară este „o abatere contractuală".

Tot jurisprudența franceză a fost cea care a stabilit că trebuie să se facă distincție între abaterea disciplinară și necorespunderea profesională, elementul de diferențiere fiind vinovăția salariatului (ca și în dreptul român al muncii).

[2] I.T. Ștefănescu, *Abaterea disciplinară*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 9-11.

[3] I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaților*, *loc. cit.*, 2010, p. 119.

Doctrina a evidențiat o problemă complexă în materia răspunderii disciplinare cu privire la posibilitatea sau imposibilitatea sancționării faptelor săvârșite de salariat în afara "cadrului material al unității în care lucrează"[1] și în afara programului de lucru.

Pentru categoriile de personal pentru care se prevede *ex lege* obligația unei bune comportări și în afara unității (cum sunt, cadrele didactice) este posibilă sancționarea faptelor prin care se aduce atingere reputației profesionale sau morale și imaginii unității, chiar dacă faptele au fost săvârșite în afara serviciului.

Pentru celelalte categorii de personal, pentru care legea nu le impune condiția reputației neștirbite, ne raliem opiniei potrivit căreia pot fi sancționați disciplinar salariații care săvârșesc o faptă în afara programului de muncă, numai dacă fapta este în legătură cu munca[2].

Ipotezele în care poate fi antrenată răspunderea disciplinară pentru fapte săvârșite în afara programului de muncă sunt[3]:

- dacă salariatul, în afara programului de muncă, nu respectă obligații legale exprese stabilite de art. 39 alin. (2) C. mun., respectiv cea de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu [lit. d)][4] sau cea de a respecta secretul de serviciu [lit. f)];
- dacă salariatul săvârșește una dintre contravențiile prevăzute și sancționate de Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale[5];
- dacă salariatul încalcă normele cuprinse în Codul deontologic al profesiei, norme care prevăd atragerea răspunderii disciplinare, în cazul faptelor produse în afara executării obligațiilor de serviciu și a programului de lucru;
- dacă, în lipsa unui text legal expres, salariatul săvârșește fapte cu vinovăție în afara serviciului afectând firma/imaginea/onoarea/prestigiul angajatorului.

Se impune a fi subliniat că art. 247 alin. (2) C. mun. prevede că abaterea disciplinară reprezintă o „faptă în legătură cu munca". Din interpretarea acestui text, rezultă că, pentru ca o faptă să fie considerată abatere disciplinară, nu trebuie obligatoriu să fie săvârșită în timpul executării obligațiilor de serviciu și în cadrul unității. Ca urmare, faptele săvârșite de salariat în afara programului de muncă și în afara unității, pot fi considerate ca fiind abateri disciplinare dacă sunt întrunite anumite condiții, fapte prin care este afectată în mod negativ firma/imaginea/onoarea/prestigiul angajatorului ori al produselor sale.

Încălcarea de către salariat a anumitor clauze negociate, în afara programului de lucru și a unității, poate antrena răspunderea disciplinară. Se înscriu în această categorie[6]:

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 775-776.

[2] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Admisibilitatea sancționării disciplinare a salariatului sau a funcționarului public pentru fapte ilicite săvârșite în afara executării obligațiilor de serviciu*, în Dreptul nr. 12/2008, pp. 46-56.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, pp. 776-777.

[4] În jurisprudență s-a arătat că încălcarea obligației de fidelitate față de angajator prin deturnarea clientelei către o societate concurentă, constituie abatere disciplinară (C. Ap. Timișoara, S. civ., complet specializat de litigii de mun. și asig. soc., dec. nr. 48/2006).

[5] Art. 4 din Legea nr. 11/1991 stabilește următoarele contravenții, care constituie, concomitent, și abateri disciplinare: lit. a) – oferirea de către salariatul exclusiv al unui comerciant a serviciilor sale unui concurent al comerciantului sau acceptarea unei asemenea oferte; lit. b) – divulgarea, achiziționarea sau folosirea unui secret comercial de către un comerciant sau un salariat al acestuia, fără consimțământul deținătorului legitim al respectivului secret comercial și într-un mod contrar uzanțelor comerciale cinstite; lit. h) – concedierea unor salariați ai unui comerciant în scopul înființării unei societăți concurente care să capteze clienții acelui comerciant.

[6] I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaților*, *loc. cit.*, 2010, p. 122; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 778.

- clauza de proprietate intelectuală, dacă salariatul ar divulga anumite drepturi, care aparţin angajatorului;

- clauza de confidenţialitate, dacă salariatul divulgă date, informaţii, programe, considerate confidenţiale de către angajator;

- clauze de restricţie de timp liber dacă salariatul nu ar rămâne la dispoziţia angajatorului.

Salariatul poate fi sancţionat disciplinar şi în cazul în care săvârşeşte anumite infracţiuni reglementate de Codul penal, în afara executării obligaţiilor de serviciu şi care pot antrena răspunderea disciplinară a salariatului – subiect activ al infracţiunii respective – după ce a fost condamnat în materie penală printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi executorie. Sancţionarea disciplinară se poate face în acest caz cu respectarea regulii „penalul ţine în loc disciplinarul".

Aşa cum s-a evidenţiat în doctrină, o problemă aparte se ridică în legătură cu posibilitatea sancţionării disciplinare a salariatului pentru săvârşirea anumitor fapte în cadrul vieţii sale intime, familiale, private[1]. Dispoziţiile constituţionale în această materie stabilesc că persoana fizică are dreptul să dispună de ea însăşi, dacă nu încalcă drepturile şi libertăţile altora, ordinea publică şi bunele moravuri [art. 26 alin. (2)]. Corelat, art. 57 prevede că drepturile şi libertăţile constituţionale trebuie să fie exercitate cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile celorlalţi. Ca urmare, împărtăşim opinia potrivit căreia, în măsura în care în cadrul vieţii sale private, salariatul, prin faptele sale, afectează grav imaginea, prestigiul, onoarea/renumele angajatorului sau se plasează într-o situaţie de incompatibilitate cu angajatorul său ar fi posibilă, în mod excepţional, sancţionarea sa disciplinară[2]. Anumite fapte săvârşite de salariat în viaţa sa privată pot avea consecinţe şi asupra calităţii de salariat. Spre exemplu, fapta unui salariat-şofer care în afara timpului de lucru conduce autovehiculul după ce consumase alcool, fapta care determină reţinerea permisului de conducere pentru consumul de alcool. Există o anumită permeabilitate între viaţa privată şi cea profesională.

În lipsa unui text legal expres, având în vedere riscurile pe care le implică aceste ipoteze, ale săvârşirii unor fapte în afara programului de lucru, este preferabil ca angajatorul să concretizeze abaterile şi posibilitatea sancţionării lor în regulamentul intern, în temeiul art. 242 lit. f) C. mun.

Pentru înlăturarea problemelor de interpretare, de *lege ferenda* s-a propus reglementarea condiţiilor şi limitelor răspunderii disciplinare a salariaţilor pentru fapte culpabile, care se produc în afara programului de lucru sau/şi în afara unităţii, dar care au legătură cu munca, cu firma/imaginea/prestigiul angajatorului. Este o propunere raţională.

---

[1] Este relevant de subliniat că şi în jurisprudenţa franceză s-a reţinut că faptele privind viaţa personală nu pot fi calificate ca fiind abateri disciplinare, nici dacă au fost comise la locul de muncă sau în timpul muncii, nici dacă reprezintă infracţiuni. Faptele săvârşite în afara timpului de muncă şi a locului de muncă în exonerează pe salariat de răspunderea disciplinară. Dacă astfel de fapte antrenează o tulburare obiectivă a activităţii, răspunderea disciplinară poate fi antrenată numai în măsura în care fapta reprezintă şi o încălcare a obligaţiilor contractuale.

În anumite situaţii legiuitorul francez a exclus în mod expres calificarea unei fapte ca fiind abatere; astfel de situaţii sunt întâlnite cu referire la hărţuirea morală sau sexuală. Spre exemplu, art. L. 1152-2 şi L. 1153-2 C. mun. fr. prevede expres că niciun salariat nu poate fi sancţionat pentru că a suferit, că a refuzat sau că a dezvăluit acte sau fapte de hărţuire morală sau sexuală.

[2] I.T. Ştefănescu, *Admisibilitatea sancţionării disciplinare a salariatului sau a funcţionarului public pentru faptele ilicite săvârşite în afara executării obligaţiilor de serviciu*, *cit. supra*, pp. 50-54; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, pp. 778-779.

b) Latura obiectivă

Fapta ilicită produce un rezultat dăunător ordinii interioare din unitate, imaginii, prestigiului angajatorului. Subliniem încă o dată că spre deosebire de legislația penală sau contravențională, legislația muncii nu enumeră și nu descrie în concret abaterile disciplinare, acestea fiind deduse implicit, prin enumerarea obligațiilor salariaților.

Obligații asumate prin încheierea contractului individual de muncă sunt prevăzute în legi și alte acte normative, contractul colectiv de muncă aplicabil, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern, precum și în ordinele și dispozițiile șefilor ierarhici. Acestea sunt înscrise în fișa postului.

Caracterul ilicit al faptei rezultă din neconcordanța dintre aceasta și obligațiile stabilite. Referitor la aceste neconcordanțe, sunt necesare unele precizări cu privire la normele de comportare și la ordinele superiorilor ierarhici.

Cât privește ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, respectarea lor este expresia raportului de subordonare ierarhică, personală ce stă la baza disciplinei muncii și al producției. Potrivit Codului muncii, nu au putere obligatorie decât ordinele și dispozițiile emise în mod legal, cu respectarea normelor de drept privind competența organului emitent, conținutul și forma actului[1].

Pentru existența unei abateri disciplinare este necesar ca fapta comisivă sau omisivă săvârșită de către un salariat, să se răsfrângă negativ asupra relațiilor care se stabilesc între membrii colectivului unui angajator în procesul muncii și care trebuie să se desfășoare într-o anumită ordine și disciplină, prin respectarea de către toți participanții la acest proces, a unor norme de conduită obligatorie.

Cu certitudine, fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un rezultat dăunător, care reflectă gradul de periculozitate socială a abaterii.

În materie disciplinară, în cazul când sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii – încălcarea normelor legale sau contractuale și vinovăția – rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate. De exemplu, angajatorul nu va fi ținut să dovedească ce anume urmări dăunătoare au produs absențele nemotivate și repetate de la serviciu, prezumându-se că ele se răsfrâng negativ asupra procesului de producție. Prezumția este simplă, *juris tantum*, salariatul putând dovedi că absența sa nu a produs, în circumstanțele concrete ale cauzei, nicio perturbare, sau urmările ei au fost mai puțin grave. Când însă, potrivit prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, regulamentului intern sau contractului individual, aplicarea unei sancțiuni este condiționată de producerea unui anumit efect dăunător – de exemplu, un prejudiciu patrimonial, adică al unei *urmări calificate,* angajatorul este obligat să dovedească acest rezultat.

c) Subiectul abaterii disciplinare

Abaterea disciplinară are un subiect calificat, persoana fizică – salariatul încadrat la un angajator. Poate avea calitatea de subiect al abaterii disciplinare și salariatul aflat în perioada stagiului, ucenicul, precum și membrul cooperator[2].

---

[1] Neexecutarea unui ordin ilegal sau a unui ordin care deși legal în conținut, prezintă o vădită aparență de ilegalitate, nu constituie abatere disciplinară.

[2] Regimul juridic aplicabil raporturilor de muncă din cadrul cooperației meșteșugărești este cuprins în Hotărârea nr. 11/2006 a Consiliului Național al UCECOM.

Obligația de a respecta disciplina îi revine salariatului atât în perioada în care desfăşoară activitatea la locul normal de muncă, cât şi atunci când desfăşoară activitatea în alt loc de muncă, urmare a unei delegări, detaşări sau treceri temporare în altă muncă. Sancționarea personalului delegat se face de angajatorul care i-a delegat. Conducerea unității în care lucrează cei detaşați este în drept să aplice acestora sancțiuni disciplinare, cu excepția desfacerii contractului de muncă şi retrogradării din funcție, care pot fi aplicate numai cu acordul angajatorului care i-a detaşat.

În ceea ce priveşte elevii şi studenții care fac practică la locul de muncă, aceştia pot fi sancționați potrivit regulamentelor şcolare şi universitare de către instituția de învățământ care i-a trimis la practică, sancțiunile putând avea efect asupra situației lor şcolare. Ca urmare, elevii şi studenții care fac practică într-o unitate nu pot fi integrați în conceptul de subiect al abaterii disciplinare săvârşite de salariați[1].

d) Latura subiectivă

Latura subiectivă sau vinovăția, sub oricare dintre formele sale, este cel de al patrulea element constitutiv al abaterii disciplinare care constă în atitudinea psihică a salariatului asupra faptei sale şi urmărilor produse în relația socială de muncă prin încălcarea ordinii şi disciplinei muncii. Corespunzător formelor şi gradelor de vinovăție din dreptul penal, abaterea disciplinară poate fi săvârşită cu intenție sau din culpă. În cadrul raporturilor de muncă, sancțiunile disciplinare se dispun în funcție de gradul de vinovăție al salariatului. Intenția reprezintă forma generală a vinovăției, abaterile fiind comise rar din culpă. Salariatului i se poate aplica o sancțiune disciplinară oricât de uşoară ar fi vinovăția sa. Gradul de vinovăție constituie unul dintre criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare. Latura subiectivă (vinovăția – intenția, directă şi indirectă şi culpa din uşurință sau nesocotință) trebuie să se aprecieze concret, de la caz la caz, în funcție de pregătirea profesională, capacitatea, aptitudinile şi experiența salariatului respectiv.

Vinovăția salariatului trebuie dovedită, iar nu prezumată pentru a fi întrunite condițiile antrenării răspunderii disciplinare. Evident, lipsa vinovăției salariatului atrage imposibilitatea aplicării unei sancțiuni disciplinare, sau, dacă aceasta a fost dispusă, anularea deciziei de sancționare.

2.5. Cauzele de neräspundere disciplinară

Răspunderea disciplinară poate fi antrenată numai dacă sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii disciplinare. În lipsa oricăruia dintre aceste elemente, răspunderea disciplinară a salariatului nu poate fi angajată. Există însă situații în care, deşi fapta întruneşte trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârşirii faptei duc la concluzia că nu poate fi antrenată răspunderea disciplinară, salariatul fiind exonerat de aceasta.

Codul muncii nu reglementează expres cauzele de exonerare de răspundere disciplinară. Cauzele de neräspundere/de neresponsabilitate disciplinară sunt preluate din răspunderea penală, fiind împărțite în:

[1] A se vedea I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaților, loc. cit.*, 2010, p. 125.

a) cauze justificative:
- legitima apărare (art. 19 C. pen.);
- starea de necesitate (art. 20 C. pen.);
- exercitarea unui drept sau îndeplinirea unei obligații (art. 21 C. pen.);
- consimțământul persoanei vătămate (art. 22 C. pen.);

b) cauze de neimputabilitate:
- constrângerea fizică sau constrângerea morală (art. 24 şi 25 C. pen.);
- excesul neimputabil (art. 26 C. pen.);
- minoritatea făptuitorului (art. 27 C. pen.);
- iresponsabilitatea (art. 28 C. pen.);
- intoxicația (art. 29 C. pen.);
- eroarea (art. 30 C. pen.);
- cazul fortuit (art. 31 C. pen.).

Dintre toate cauzele de exonerare de răspundere disciplinară, evidențiem numai următoarele cauze care ridică probleme specifice în raporturile de muncă.

În cazul răspunderii disciplinare, legitima apărare poate interveni destul de rar.

Exercitarea unui drept sau îndeplinirea unei obligații se referă, potrivit art. 21 C. pen., la situația în care fapta este săvârşită în exercitarea unui drept recunoscut de lege sau îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor şi limitelor prevăzute de aceasta ori în îndeplinirea unei obligații impuse de autoritatea competentă, în forma prevăzută de lege, dacă aceasta nu este vădit ilegală. În cazul salariaților, ultima ipoteză include executarea unui ordin de serviciu dat de angajator sau de un superior ierarhic al salariatului. Executarea unui ordin legal îl exonerează pe salariat de răspunderea disciplinară. Dacă din contră, salariatul execută un ordin de serviciu vădit ilegal, acest ordin nu-l exonerează pe salariat de răspunderea disciplinară.

Minoritatea făptuitorului poate constitui o cauză de neräspundere disciplinară atunci când este vorba de un salariat încadrat în muncă cu vârsta între 15-16 ani şi care răspunde disciplinar dacă a săvârşit fapta cu discernământ.

Intoxicația poate constitui o cauză de neimputabilitate pentru salariatul care lucrează cu alcool, în mediu toxic sau cu alte substanțe psihoactive şi care săvârşeşte fapta aflându-se într-o stare provocată de alcool sau de substanțele toxice. Dimpotrivă, intoxicația poate constitui şi o circumstanța agravantă dacă salariatul a consumat conştient substanțele alcoolice sau psihoactive.

Deşi Codul penal stabileşte doar efectele cazului fortuit, respectiv neimputabilitatea, în accepțiunea din dreptul penal, cazul fortuit include şi forța majoră.

În doctrină[1] se consideră că infirmitatea, inexistentă în legislația penală, însă prevăzută ca şi cauză de exonerare în O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, poate fi reținută, în materie disciplinară, în calitate de cauză de neräspundere a salariatului. Astfel, se susține că „dacă domeniul contravenționalului este mai grav decât domeniul disciplinarului, este logic şi posibil ca infirmitatea să opereze şi ca o cauză de neräspundere disciplinară... Evident, exonerarea va putea interveni numai în raport cu circumstanțele concrete ale fiecărei abateri şi doar în măsura în care a avut un rol cauzal în încălcarea de către salariat a normelor disciplinare"[2].

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Infirmitatea – cauză de răspundere disciplinară*, în Dreptul nr. 12/2002, pp. 76-84.
[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 773.

Distinct de cauzele legale prevăzute de Codul penal, justificative sau de neimputabilitate, prin acordul părților pot fi negociate în contractul individual de muncă sau prin act adițional la acesta clauze care să aibă ca efect exonerarea de răspunderea disciplinară, în anumite condiții. În această situație poate fi vorba de:

- clauza de conștiință prin care salariatul ar putea să refuze executarea unei obligații/atribuții sau a unui ordin legal de serviciu dacă îndeplinirea acestuia ar contraveni diverselor opțiuni determinate de conștiința sa;

- clauza de delegare de atribuții are drept efect exonerarea de răspundere disciplinară a delegantului în ipoteza în care cel delegat nu și-a îndeplinit o atribuție dintre cele care i-au fost delegate.

O problemă specială o constituie posibilitatea salariatului de a refuza executarea unui ordin de serviciu din rațiuni morale, în lipsa unei clauze exprese în contract. În literatura de specialitate s-a conchis că o astfel de cauză de neräspundere poate fi aplicată numai dacă este reglementată expres printr-un act normativ[1].

Codul muncii nu cuprinde reglementări exprese cu privire la posibilitatea salariatului de a refuza o dispoziție dată de angajatorul său. Prin excepție, art. 11 alin. (4) și (5) din H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară prevede dreptul salariatului temporar de a refuza misiunea de muncă temporară dacă această misiune, oferită de agentul de muncă temporară, ar pune în pericol viața și integritatea fizică și/sau psihică a salariatului. În acest caz, refuzul salariatului trebuie redactat în formă scrisă și nu poate constitui motiv de sancțiune sau de concediere.

În literatura juridică[2] se apreciază că „în principiu, salariatul nu este obligat să aprecieze el, singur, oportunitatea unui ordin primit; răspunderea într-un astfel de caz, operează în sarcina celui care a dat, culpabil, ordinul, prin ipoteză, inoportun. Cu toate acestea, acei salariați care au ca obligație de serviciu să verifice oportunitatea anumitor cheltuieli sau operațiuni, răspund disciplinar și în ipoteza în care execută un ordin vădit inoportun".

§ 3. ACȚIUNEA DISCIPLINARĂ

Potrivit art. 40 alin. (1) lit. e) C. mun., angajatorul are dreptul de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern. Acțiunea disciplinară constituie o componentă a prerogativei disciplinare a angajatorului care se face potrivit anumitor reguli procedurale cuprinse în art. 247-252 C. mun. Aplicarea unei sancțiuni disciplinare este lăsată la aprecierea angajatorului, prin urmare acesta poate să îl sancționeze sau nu pe salariatul care a încălcat regulile de disciplină a muncii. Acțiunea disciplinară nu este o acțiune în sens jurisdicțional[3].

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 773.
[2] *Ibidem*, p. 772.
[3] Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie și jurisprudență, loc. cit.*, p. 207.

Acțiunea disciplinară decurge din necesitatea conducerii și desfășurării normale a procesului de muncă și presupune parcurgerea mai multor etape care se află într-o interdependență reciprocă, respectiv:

A) cercetarea disciplinară prealabilă;

B) individualizarea sancțiunii disciplinare;

C) aplicarea sancțiunii disciplinare.

3.1. Cercetarea disciplinară prealabilă[1]

3.1.1. Obligativitatea efectuării cercetării disciplinare prealabile

Potrivit art. 251 alin. (1) C. mun., nicio sancțiune disciplinară, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile. Angajatorul prin negociere sau consultare cu sindicatul reprezentativ sau reprezentantul salariaților, după caz poate stabili în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern obligativitatea efectuării cercetării disciplinare prealabile și în cazul aplicării sancțiunii avertismentului scris, prevăzută la art. 248 alin. (1) lit. a) C. mun.[2] O serie de acte normative referitoare la raporturile de muncă prevăd obligativitatea efectuării cercetării disciplinare indiferent de sancțiunea disciplinară ce urmează a fi aplicată[3].

Obligativitatea cercetării disciplinare reprezintă o garanție a dreptului la apărare al salariatului, fiind o măsură de protecție a salariaților împotriva puterii discreționare a angajatorului. În acest sens s-a pronunțat și Curtea Constituțională prin decizia nr. 95/2008[4] statuând: „raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile și îndatoririle, precum și interesele legitime ale ambelor părți. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă [...] Condiționarea aplicării sancțiunilor disciplinare de efectuarea unor cercetări prealabile nu diminuează cu nimic răspunderea disciplinară a salariaților și nu le creează niciun privilegiu. În situația în care litigiul de muncă declanșat de aplicarea sancțiunii disciplinare este supus soluționării de instanța judecătorească, părțile beneficiază de principiul egalității armelor, fiecare având la dispoziție aceleași mijloace și garanții procedurale care condiționează exercițiul deplin al dreptului la apărare și al dreptului la un proces echitabil".

---

[1] I. Sorica, *Cercetarea disciplinară prealabilă*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 41-42.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 785.

[3] Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, art. 78 alin. (3): „sancțiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea funcționarului public".

Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor, art. 101: „sancțiunile disciplinare se aplică la secțiile Consiliului Superior al Magistraturii, în condițiile legii sale organice".

Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, art. 146: „în vederea exercitării acțiunii disciplinare este obligatorie efectuarea cercetării prealabile, care se dispune de titularul acestei acțiuni".

Legea nr. Nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, art. 87: „în cazul în care există indiciile săvârșirii unei abateri disciplinare, conducătorii instanțelor judecătorești sau ai parchetelor de pe lângă acestea, prevăzuți la art. 86, vor dispune efectuarea cercetării prealabile.", etc.

[4] Publicată în M. Of. nr. 153 din 28 februarie 2008.

Cercetarea disciplinară este obligatorie şi în cazul în care salariatul, nejustificat, nu se prezintă la convocarea făcută de angajator.

Neparcurgerea cercetării disciplinare atrage nulitatea absolută a deciziei de sancţionare, potrivit art. 251 alin. (1) C. mun.

3.1.2. Desfăşurarea cercetării disciplinare

Pe durata desfăşurării cercetării disciplinare, salariatul se bucură de prezumţia de nevinovăţie. Prezumţia de nevinovăţie, reglementată de art. 23 alin. (11) din Constituţie, aplicabilă în materie penală se aplică prin analogie şi în domeniul disciplinar, respectarea ei fiind esenţială.

Procedura cercetării disciplinare cuprinde mai multe operaţiuni distincte.

Declanşarea acţiunii disciplinare se produce odată cu sesizarea angajatorului cu privire la săvârşirea unei fapte prin care s-a adus atingere disciplinei muncii. învestirea angajatorului se poate face din oficiu, direct, prin faptul că angajatorul însuşi ia la cunoştinţă de săvârşirea faptei sau la sesizarea unei persoane, de regulă superiorul ierarhic al salariatului care a săvârşit fapta, printr-un referat.

Luând la cunoştinţă de săvârşirea unei fapte, care ar putea întruni elementele unei abateri disciplinare, angajatorul dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile. Deşi Codul muncii face referire la „persoana împuternicită ... să realizeze cercetarea" [art. 251 alin. (2) şi alin. (4) C. mun.] se admite[1] că angajatorul poate împuternici atât o persoană, cât şi o comisie pentru efectuarea cercetării disciplinare. Comisia poate fi constituită ad-hoc, pentru fiecare sesizare, prin regulamentul intern, sau pentru o perioadă determinată sau nedeterminată, ori prin act al angajatorului (decizie, dispoziţie, ordin). Strict legal, neexistând nicio interdicţie expresă, din comisie poate face şi parte superiorul ierarhic la salariatului care a întocmit referatul prin care semnalează o prezumtivă abatere disciplinară[2]. Pentru imparţialitate, ar fi de preferat ca cel care a sesizat angajatorul să nu facă parte dintr-o astfel de comisie.

Regula *delegata potestas non delegator* se aplică şi în dreptul muncii, însemnând că cel împuternicit să efectueze cercetarea nu poate delega, la rândul lui, o altă persoană.

Din cadrul acestei comisii poate face parte, dacă este cazul, şi un reprezentant al organizaţiei sindicale din care face parte salariatul.

Angajatorul poate efectua el însuşi cercetarea disciplinară.

În temeiul art. 251 alin. (2) C. mun., cercetarea disciplinară debutează cu convocarea în scris a salariatului, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

Convocarea salariatului trebuie să fie formulată în formă scrisă. În practica judiciară s-a statuat că formularea în scris a notificării este necesară şi în ipoteza în care salariatul, aflat la locul de muncă, a luat la cunoştinţă verbal de motivele cercetării, aceasta neechivalând cu respectarea obligaţiei legale întrucât legea nu distinge în acest sens[3].

Într-o altă speţă, s-a reţinut că „sub aspectul modalităţii de convocare, legiuitorul nu prevede decât că aceasta să se facă în scris, nefiind necesar a se face dovada convocării

---

[1] Ş. Beligrădeanu, *Competenţa statornicirii regulilor referitoare la cercetarea disciplinară obligatorie, prealabilă aplicării unei sancţiuni disciplinare, în temeiul Codului muncii*, în Dreptul, nr. 3/2012, p. 6

[2] I.T. Ştefănescu, *opinie consemnată.*

[3] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 1892/R/2007, în L. Uţă, F. Radu, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat,* vol. II, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 542.

printr-un mandat, scrisoare recomandată cu confirmare de primire, astfel cum se prevede, sub sancțiunea nulității absolute, în cazul comunicării deciziei de desfacere a contractului de muncă; pe cale de consecință, unde legea nu distinge, nici interpretul nu poate să o facă, adăugând în plus alte condiții decât cele care au fost în intenția legiuitorului"[1].

O „notă de convocare", ce nu cuprinde elementele prevăzute de art. 251 alin. (1) C. mun., prin care salariatul este invitat la o ședință ce va viza evaluarea activității sale și nicidecum cercetarea sa disciplinară, nu îndeplinește condițiile impuse de lege[2].

Rațiunea pentru care legiuitorul, în art. 251 C. mun., a inserat cerința notificării scrise, prin precizarea obiectului, datei, orei și locului întrevederii, a fost aceea de a da posibilitatea salariatului să-și pregătească apărările și probele în cunoștință de cauză față de fapta care îi este imputată și care trebuie să-i fie comunicată[3].

În practică[4] și în doctrină[5] se arată că există două modalități în ceea ce privește comunicarea actului convocării:

- prima, constă în înmânarea directă a acelui document salariatului convocat, ceea ce presupune semnătura de primire a lui în evidențele angajatorului (de regulă, pe un exemplar al convocării);

- a doua, în cazul refuzului de primire sau a lipsei salariatului din unitate, convocarea se va face prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta angajatorului său. Se poate întocmi și un proces-verbal în care se consemnează refuzul de primire.

În ceea ce privește termenul de convocare a salariatului la cercetarea disciplinară, în lipsa unei prevederi exprese, acesta trebuie să fie rezonabil[6], suficient pentru pregătirea apărării de către salariat și să se încadreze în termenele prevăzute de art. 252 alin. (1) C. mun.

Convocarea nu poate fi înmânată în chiar ziua stabilită pentru cercetare[7] și nici cu o zi înaintea acesteia[8] întrucât efectuarea cercetării disciplinare reprezintă o garanție a dreptului la apărare al salariatului.

Cercetarea disciplinară se desfășoară la locul stabilit de angajator în convocator. Acesta poate fi locul de muncă al salariatului, așa cum este menționat în contractul individual de muncă sau orice alt loc (de exemplu, sediul angajatorului) dacă a fost specificat în concret în convocator și dacă salariatul are timpul necesar și resurse materiale pentru a se deplasa[9].

---

[1] C. Ap. Constanța, S. civ., pentru cauze cu min. și fam., precum și pentru cauze privind confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 72/CM/2007, în Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a rev., *loc. cit.*, 2011, p. 793.

[2] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 2634/R/2006, în L. Uță, F. Radu, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, *loc. cit.*, p. 544.

[3] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 2799/R/2005.

[4] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 4048/R/2005, în L. Uță, F. Radu, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, *loc. cit.*, p. 541.

[5] Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie și jurisprudență*, *loc. cit.*, p. 215.

[6] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. civ. nr. 1905/R din 29 martie 2013.

[7] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 6350/R/2009, în RRDM nr. 1/2010, p. 114.

[8] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 235/R/2008, în L. Uță, F. Radu, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, *loc. cit.*, p. 546.

[9] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 786.

Luând la cunoştinţă de fapta care îi este imputată prin convocator, de data şi locul unde este stabilită efectuarea cercetării disciplinare salariatul are posibilitatea:

1. Să se prezinte pentru a susţine probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare,
2. Să nu se prezinte, având un motiv obiectiv;
3. Să nu se prezinte, fără a avea un motiv obiectiv.

1. În ipoteza în care salariatul se prezintă la convocare, pe tot parcursul cercetării disciplinare, acesta poate fi asistat de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este[1].

Esenţial este faptul că salariatul trebuie ascultat în toate cazurile. Ca urmare, cerinţa legală nu este îndeplinită în situaţia în care cercetarea disciplinară s-ar desfăşura exclusiv prin note explicative scrise date de salariat sau prin corespondenţă sau reprezentarea salariatului de către avocat.

Pentru calificarea tuturor aspectelor referitoare la săvârşirea faptei, cercetarea disciplinară poate presupune mai multe întruniri, iar salariatul poate fi audiat de mai multe ori.

Salariatul are dreptul să aducă toate dovezile şi să prezinte toate motivaţiile necesare pentru dovedirea nevinovăţiei sale.

Comisia de cercetare trebuie să se documenteze asupra tuturor condiţiilor şi împrejurărilor în care a fost săvârşită fapta, să strângă toate probele care pot duce la identificarea elementelor abaterii disciplinare.

În urma ascultării salariatului şi analizării dovezilor, comisia, coroborând tot materialul probator, redactează un raport, referat sau proces-verbal, în care va menţiona rezultatele cercetării prealabile, motivarea pentru care apărările salariatului au fost respinse, propunerea de sancţionare sau propunerea de a nu-l sancţiona, cât şi sancţiunea posibilă. De asemenea, comisia face menţiuni şi cu privire la ipoteza în care salariatul deşi s-a prezentat a refuzat să facă declaraţii.

2. În cazul în care salariatul nu se prezintă la cercetarea disciplinară din cauza unui motiv obiectiv, angajatorul trebuie să efectueze o nouă convocare. Salariatul trebuie să comunice, înainte de data pentru care s-a făcut convocarea, motivul care determină imposibilitatea prezentării la cercetarea disciplinară. Printre motivele obiective pot fi reţinute ipotezele de suspendare ale contractului individual de muncă, fără vinovăţia salariatului, cum ar fi incapacitatea temporară de muncă a salariatului, carantina, forţa

[1] Art. 251 alin. (4) C. mun. a fost modificat prin Legea nr. 77/2014 pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014. Prin această modificare s-a pus capăt unei controverse existente în practica judecătorească, născută cu privire la posibilitatea salariatului de a fi asistat de un avocat în cursul cercetării disciplinare prealabile. Pe de o parte se susţinea că art. 3 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 51/1995 privind organizarea şi exercitarea profesiei de avocat permite avocatului să îl reprezinte pe clientul său, pe salariat în speţă, „faţă de orice persoană română sau străină". (Ş. Naubauer, *Observaţii privind dreptul salariatului de a fi asistat în cursul cercetării disciplinare prealabile,* în RRDM nr. 2/2010, p. 92; Al. Ţiclea, *Consideraţii privind cercetarea disciplinară,* în RRDM nr. 1/2010, p. 26). Pe de altă parte, se arăta că exercitarea profesiei de avocat trebuie realizată în condiţiile legii, or, Codul muncii nu instituie obligaţia angajatorului de a permite prezenţa unui avocat la cercetarea disciplinară. A se vedea şi D. Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă*, în RRDM nr. 10/2014, p. 25.

majoră. În ceea ce priveşte starea de boală, în practica judiciară s-a arătat că este un motiv justificat de neprezentare la cercetarea disciplinară, dovadă făcându-se în orice mod, nu numai cu un certificat medical[1].

3. Dacă, deşi convocat, salariatul nu se prezintă, fără motiv obiectiv la cercetarea disciplinară, angajatorul este îndreptăţit să îl sancţioneze disciplinar, fără a continua cercetarea în cauză. Conform art. 251 alin. (3) C. mun., neprezentarea salariatului la convocarea făcută, în lipsa unui motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără a mai fi obligat să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă.

În doctrină însă, s-a pus problema dacă neprezentarea salariatului convocat legal, fără a avea un motiv obiectiv, constituie abatere disciplinară.

Într-o primă opinie[2] se consideră că dispoziţiile art. 251 C. mun. sunt în favoarea salariaţilor şi deci, „este de neconceput ca acesta să fie sancţionat în cazul în care refuză să se prezinte la convocarea făcută în condiţiile prevăzute în alin. (2) din articolul menţionat". În acelaşi sens, se consideră că prezentarea la convocarea angajatorului este un drept al salariatului, şi nu o obligaţie a lui[3]. Concluzia rezultă şi din textul alin. (4) al art. 251 C. mun., conform căruia: „în cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul *are dreptul* să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi *dreptul* să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este".

Într-o a doua opinie, se susţine că refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea făcută în condiţiile art. 251 alin. (2) C. mun. constituie, el însuşi, o abatere disciplinară (distinctă de abaterea pentru care salariatul a fost convocat), întrucât, prin acest comportament, salariatul, cu vinovăţie, nesocoteşte ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici (procedura convocării fiind impusă chiar de lege, dar condiţionată de emiterea în scris a convocării de către angajator cu precizarea obiectului, datei, orei şi locului convocării)[4]. În acelaşi sens se susţine că[5] normele în discuţie nu sunt exclusiv în favoarea salariaţilor, ci şi în favoarea angajatorului, pentru că îl pune la adăpost de efectele neefectuării cercetării prealabile şi că dispoziţiile art. 251 alin. (2) permit neprezentarea salariatului numai din motive obiective, în celelalte cazuri, salariatul săvârşind o abatere disciplinară, cu vinovăţie, în legătură cu munca sa. „Este indiscutabil adevărat că a-i acorda salariatului posibilitatea de a se apăra nu înseamnă o obligaţie pentru cel în cauză de a se apăra, ci un drept; dar în cazul dat, nu poate însemna înlăturarea raportului de subordonare

---

[1] M. Volonciu, *Notă la decizia civilă nr. 4121/R/2007 a Curţii de Apel Bucureşti*, în RRDJ nr. 1/2009, pp. 169-170.

[2] S. Duicu, *Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocare în vederea cercetării disciplinare prealabile poate constitui – el însuşi – o abatere disciplinară*, în Dreptul nr. 9/2004, pp. 84-85.

[3] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 846; Al. Ţiclea, *Consideraţii privind cercetarea abaterii disciplinare*, în RRDM, nr. 1/2010, p. 30; Al. Ţiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie şi jurisprudenţă*, *loc. cit.*, pp. 221-223.

[4] M. Furtună, *Constituie refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea prevăzută de art. 267 alin. (2) din Codul muncii abatere disciplinară?*, în Dreptul nr. 1/2005, p. 74.

[5] I.T. Ştefănescu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă sancţionării disciplinare*, în Dreptul nr. 1/2005, p. 77; Ş. Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă (II)*, în Dreptul nr. 8/2005, p. 122 şi urm.

în care se află salariatul față de angajator. Fiind subordonat, salariatul nu poate fără motiv să nu răspundă – şi nici pe plan doctrinar nu ar trebui să se accepte că ar putea să nu răspundă la convocarea justificată a angajatorului său – fără a se considera că a săvârşit, astfel, o abatere disciplinară. Numai formularea apărării cu prilejul convocării reprezintă un drept (o facultate), în timp ce prezentarea la convocare este o obligație. De aceea, cel în cauză – neprezentându-se la cercetarea disciplinară fără motiv – săvârşeşte o nouă abatere disciplinară care poate fi cercetată şi sancționată distinct"[1].

În acelaşi sens a fost exprimată şi opinia potrivit căreia „neprezentarea salariatului la convocare ar putea fi considerată prin ea însăşi o abatere disciplinară, care să poată fi sancționată fie distinct, fie prin agravarea sancțiunii aplicate de către angajator pentru prima abatere, care se cerceta"[2].

Având în vedere opiniile doctrinare divergente cu privire la această problemă ar fi util ca legiuitorul să reglementeze, în mod expres, dacă neprezentarea salariatului constituie sau nu o abatere disciplinară[3].

3.1.3. Suspendarea contractului individual de muncă al salariatului pe perioada efectuării cercetării disciplinare prealabile[4]

Art. 52 alin. (1) C. mun. prevede posibilitatea suspendării contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile. Suspendarea operează din inițiativa angajatorului, fiind dreptul său de a o dispune sau nu, în funcție de gravitatea faptei pentru care este cercetat disciplinar şi de posibilitatea influențării cercetării.

Angajatorul poate dispune măsura suspendării contractului individual de muncă după începerea cercetării disciplinare, în oricare dintre fazele acesteia, dar nu după finalizarea acestei proceduri.

În lipsa unei dispoziții exprese, în practica judecătorească s-a arătat că „suspendarea operează atâta timp cât durează cercetarea disciplinară prealabilă, perioadă care nu poate fi lăsată la aprecierea exclusivă a angajatorului, pentru că o astfel de situație ar permite abuzul din partea acestuia"[5].

Din coroborarea dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) cu dispozițiile art. 252 alin. (1) C. mun. rezultă că suspendarea contractului de muncă nu poate depăşi 30 de zile, perioadă maximă în care se poate dispune aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

Pentru protecția drepturilor salariaților, art. 52 alin. (2) prevede obligația angajatorului de a-i plăti salariatului o despăgubire ce constă în salariu şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării, dar şi reluarea activității anterioare de către salariat, în situația în care se dovedeşte nevinovăția acestuia în urma cercetării disciplinare.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 790.

[2] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, loc. cit.* p. 327.

[3] I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaților, loc. cit.*, p. 144; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 790.

[4] A se vedea Cap. II, pct. 10.4.1.

[5] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 86/R/2008. Într-o altă speță, în mod eronat apreciem, s-a reținut că „suspendarea nu ar trebui să depăşească durata rezonabilă de 10 zile, pentru a nu transforma rațiunea art. 52 alin. (1) lit. a) C. mun. în prilej de abuz din partea angajatorului", dispunându-se că menținerea suspendării contractului individual de muncă pe întreaga durată a cercetării disciplinare este nelegală. A se vedea dec. civ. nr. 836/15.05.2012 a Trib. Călăraşi, în RRDJ nr. 6/2012, pp. 178-179.

În cazul în care urmare a cercetării disciplinare se apreciază că salariatul este vinovat de săvârşirea abaterii disciplinare şi se impune sancţionarea disciplinară a acestuia, considerăm că angajatorul trebuie să emită o decizie de încetare a măsurii de suspendare urmată de decizia de sancţionare disciplinară.

3.1.4. Finalizarea cercetării disciplinare prealabile

La încheierea cercetării disciplinare, persoanele împuternicite, respectiv comisia desemnată, întocmeşte un referat/proces-verbal care trebuie să cuprindă rezultatele acesteia: salariatul cercetat, apărările sale, motivele pentru care nu au fost reţinute susţinerile acestuia, descrierea faptei, condiţiile şi împrejurările în care a fost săvârşită fapta, urmările ei, gradul de vinovăţie al salariatului. Referatul trebuie să cuprindă, după caz, menţiuni cu privire la refuzul salariatului de a formula apărări sau refuzul nejustificat al acestuia de a se prezenta. De asemenea, referatul trebuie să conţină aprecieri asupra gravităţii faptei şi, ţinându-se cont de toate elementele, propunerea de sancţionare disciplinară şi sancţiunea ce poate fi aplicată sau, după caz, de nesancţionare[1].

---

[1] În ceea ce priveşte procedura disciplinară în dreptul francez, menţionăm că regulile de procedură sunt prevăzute în Codul muncii, fiind instituite o serie de garanţii procedurale pentru protejarea salariatului şi asigurarea dreptului la apărare. Art. L. 1332-1 C. mun. fr. prevede că nicio sancţiune disciplinară nu poate fi aplicată unui salariat, fără ca acesta să fie informat, în scris, despre faptele reţinute în sarcina lui. Practic, sunt reglementate 3 proceduri, în funcţie de gravitatea sancţiunii care urmează a fi aplicată. A. Procedura simplificată. În cazul în care angajatorul intenţionează să îi aplice salariatului un avertisment scris sau o astfel de măsură care nu produce efecte imediate asupra prezenţei salariatului la locul de muncă, asupra funcţiei, carierei sau remuneraţiei acestuia, trebuie să respecte doar obligaţia de informare în scris. B. Procedura normală/obişnuită. Dacă angajatorul intenţionează să aplice o sancţiune care are incidenţă asupra prezenţei salariatului la locul de muncă, asupra funcţiei, carierei sau remuneraţiei acestuia, procedura este una complexă. Angajatorul este obligat să îl convoace pe salariat, precizând obiectul, data, ora, locul întrevederii şi faptul că salariatul poate fi asistat de o persoană, la alegerea sa, dintre ceilalţi salariaţi. În timpul întrevederii, angajatorul trebuie să indice salariatului sancţiunea pe care intenţionează să o aplice şi să îi solicite salariatului să dea explicaţii. Angajatorul poate dispune sancţionarea după 2 zile lucrătoare de la data convocării, dar nu mai târziu de o lună de la această dată (art. L. 1332-2 C. mun. fr.). După expirarea acestui termen, angajatorul nu mai are dreptul de a-l convoca pe salariat pentru aceeaşi faptă. Decizia de sancţionare trebuie întocmită în scris, motivată şi comunicată persoanei interesate [art. L. 1332-1, L. 1332-2 alin. (4)]. Convenţia colectivă, statutele de personal din unităţile publice sau regulamentul intern pot cuprinde reguli procedurale particulare, precum: sesizarea unei instanţe disciplinare sau a altui organism înainte de sancţionarea disciplinară; să cuprindă dispoziţii mai favorabile pentru salariaţi, cum ar fi extinderea procedurii obişnuite şi pentru situaţia aplicării sancţiunii avertismentului scris. C. Procedura în caz de concediere disciplinară. În cazul în care angajatorul intenţionează să îl concedieze disciplinar pe salariat trebuie să respecte cumulativ atât regulile de procedură referitoare la concediere (cum sunt, termenul de 5 zile lucrătoare între data convocării pentru cercetare şi data întrevederii; termenul de 2 zile lucrătoare între data la care a avut loc cercetarea şi data la care este trimisă decizia de concediere), cât şi cele referitoare la procedura disciplinară obişnuită.

Referitor la procedura de sancţionare în Franţa, ne atrage atenţia soluţia pronunţată de Curtea de Casaţie franceză la 16 iunie 1998 şi reluată apoi în mai multe decizii, prin care s-a stabilit că orice modificare a contractului de muncă pronunţată cu titlu de sancţiune disciplinară nu poate fi impusă salariatului. Astfel, angajatorul trebuie să notifice salariatului sancţiunea disciplinară care are ca efect modificarea contractului său de muncă, iar salariatul să îl informeze dacă acceptă sau nu această modificare. Deci, regulile referitoare la disciplină şi cele privind modificarea contractului de muncă se juxtapun, angajatorul fiind obligat să le respecte pe ambele. În cazul în care salariatul refuză modificarea contractului său, puterea disciplinară nu este totuşi anihilată, angajatorul putând decide asupra unei noi sancţiuni disciplinare, chiar asupra concedierii.

A se vedea: B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté,* 31ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 358-365; F. Favennec, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail,* 3ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 281-283; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 803-809.

3.2. Organele competente să aplice sancţiunea

Art. 247 alin. (1) C. mun. prevede că „angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară".

Nu face, în acelaşi timp, nicio distincţie între angajatorul – persoană juridică – şi angajatorul – persoană fizică.

În cazul angajatorului persoană fizică, atât cercetarea disciplinară, cât şi aplicarea sancţiunii se realizează de el însuşi.

În ceea ce priveşte persoanele juridice, acestea dispun de organe de conducere, rolul cel mai important în efectuarea cercetării disciplinare, stabilirea şi aplicarea sancţiunilor având-l organele unipersonale de conducere, indiferent de denumirea acestora: director, director general, administrator, etc. Acestea au competenţă generală în materie, putând aplica orice sancţiuni disciplinare. Anumite sancţiuni mai uşoare, pot fi aplicate şi de alte organe sau persoane în condiţiile prevăzute de lege, actul constitutiv sau regulamentul intern (şefi de secţii, direcţii, ateliere, servicii, birouri etc.), competenţa organului unipersonal de conducere nefiind exclusivă.

În cazul în care organul unipersonal de conducere dispune delegarea atribuţiilor în materie disciplinară, actul de delegare trebuie să întrunească următoarele condiţii[1]:

- „să exprime voinţa angajatorului şi să privească numai atribuţii care, legal, nu îi sunt recunoscute în mod exclusiv;
- să fie expresă, respectiv să nu rezulte din însăşi natura muncii celui delegat;
- să fie precisă, în sensul că atribuţiile generale de organizare şi control, stabilite prin contractul individual de muncă, nu constituie, în absenţa delegării exprese, prerogativa celui în cauză de a aplica sancţiuni disciplinare;
- să fie efectivă, adică angajatorul (mai precis reprezentantul legal al său), să ia toate măsurile care să îi permită celui împuternicit să exercite realmente atribuţiile ce i-au fost încredinţate;
- să fie acceptată, deoarece, pe de o parte, se referă la sarcini suplimentare faţă de cele curente, specifice funcţiei celui în cauză, iar pe de altă parte, poate antrena răspunderea celui delegat".

3.3. Raportul dintre propunerea comisiei de cercetare disciplinară şi decizia de sancţionare

Procedura de cercetare disciplinară realizată de comisie nu aduce atingere dreptului angajatorului consacrat de art. 40 alin. (1) lit. e) C. mun., respectiv dreptul de a constata săvârşirea abaterilor disciplinare şi de a aplica sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

Comisia de cercetare disciplinară nu este legal un organ de jurisdicţie a muncii[2]. Aceasta nu poate impune angajatorului aplicarea sau neaplicarea unei sancţiuni disciplinare. Ca urmare, angajatorul are următoarele posibilităţi:

---

[1] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 839.

[2] I. Sorica, *Răspunderea disciplinară a salariaţilor, loc. cit.*, p. 146.

→ dacă nu se propune sancționarea disciplinară a salariatului, angajatorul poate să nu îl sancționeze pe salariat sau poate totuși dispune sancționarea;

→ dacă se propune sancționarea disciplinară, menționându-se o anumită sancțiune disciplinară, angajatorul poate:

- să aleagă o sancțiune mai ușoară;
- să aleagă o sancțiune mai grea;
- să nu îl sancționeze disciplinar.

§ 4. SANCȚIUNILE DISCIPLINARE

4.1. Noțiune și clasificare

Legislația muncii nu cuprinde o definiție a sancțiunii disciplinare, însă pornind de la caracteristicile rezultate implicit sau explicit din normele juridice aplicabile raporturilor de muncă, doctrina a formulat o serie de definiții, cum ar fi: „o măsură luată de angajator față de salariatul care a săvârșit o abatere disciplinară și care afectează – temporar – prezența salariatului la lucru, funcția/postul său, veniturile salariale sau determină încetarea contractului de muncă"[1].

În general, sancțiunile disciplinare reprezintă mijloace legale de constrângere care se aplică salariaților care au săvârșit, cu vinovăție, o abatere/abateri disciplinare.

Sancțiunile disciplinare reprezintă măsuri specifice de dreptul muncii care sunt consecința executării necorespunzătoare sau neexecutării totale sau parțiale a contractului individual de muncă. Ele se pot clasifica în raport cu mai multe criterii.

În funcție de norma de reglementare și de criteriul categoriei de salariați căreia i se aplică, sancțiunile se împart în:

- sancțiuni disciplinare generale, de drept comun, reglementate de Codul muncii, care se aplică salariaților, în genere;
- sancțiuni disciplinare speciale, prevăzute în acte normative speciale, statute de personal, care se aplică anumitor categorii de salariați.

După criteriul efectelor produse, sancțiunile disciplinare pot fi:

- cu efect precumpănitor moral;
- cu efect precumpănitor patrimonial.

În doctrină[2] s-a arătat că o sancțiune disciplinară nu poate avea numai efecte pecuniare sau numai efecte morale, ci le produce inevitabil pe amândouă. De exemplu, avertismentul nu are caracter direct pecuniar, ci moral, dar, poate atrage efecte pecuniare dacă prin anumite dispoziții, salariații sancționați disciplinar nu pot primi anumite prime sau premii anuale.

După durata producerii efectelor, sancțiunile disciplinare sunt:

- cu durată determinată în timp;

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 781; I.T. Ștefănescu, *Sancțiune disciplinară*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 314-315.

[2] A se vedea: S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a, *loc. cit.*, 2001, p. 572; M. Volonciu în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, *Articolele 108-298*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 365.

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITY LIBRARY

- cu durată nedeterminată, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă fiind singura sancțiune care are un astfel de efect.

Codul muncii enumeră sancțiunile generale aplicabile salariaților[1], fără a indica pentru ce abatere disciplinară se va aplica fiecare dintre cele cinci sancțiuni. Normele juridice cuprinse în art. 248 au în vedere principiul *nulla poena sine lege,* afirmând astfel legalitatea sancțiunilor disciplinare prin enumerarea lor în mod expres şi limitativ. Sancțiuni speciale pot fi prevăzute însă de statutele de personal, urmând a se face aplicarea acestora în atare cazuri.

Angajatorul nu poate să prevadă alte sancțiuni disciplinare şi ca urmare să le aplice, prin regulament intern, contract colectiv de muncă sau contract individual de muncă.

Nici în ceea ce priveşte durata sau cuantumul sancțiunilor nu se poate dispune diferit de către angajator, fiind necesară aplicarea acestora cu respectarea riguroasă a dispozițiilor legale.

Sancțiunile generale sunt prevăzute de art. 248 C. mun.

4.2. Avertismentul scris

Avertismentul scris este cea mai uşoară sancțiune şi constă în comunicarea scrisă făcută salariatului cu privire la fapta săvârşită şi prin care i se pune în vedere că, dacă va săvârşi noi fapte care constituie abateri disciplinare, poate fi sancționat mai grav. Această sancțiune se aplică de regulă salariatului care a săvârşit prima abatere disciplinară, de o gravitate redusă şi care nu a prejudiciat în mod esențial regulile de disciplină a muncii.

Comunicarea în formă scrisă reprezintă o condiție *sine qua non.* Observația, mustrarea sau avertizarea verbală nu constituie sancțiune disciplinară.

Avertismentul scris este singura sancțiune disciplinară care poate fi dispusă fără efectuarea cercetării disciplinare obligatorii.

---

[1] Spre deosebire de legislația română a muncii, Codul muncii francez defineşte în mod expres noțiunea de „sancțiune disciplinară", fără a stabili care sunt sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul. Sancțiunile disciplinare sunt stabilite de fiecare angajator prin regulamentul intern, sancțiunile neprevăzute în regulament neputând fi aplicate. De asemenea, acestea trebuie să fie suficient de clare şi precise. Art. L. 1331-1 C. mun. fr. prevede că sunt sancțiuni disciplinare toate măsurile, altele decât avertismentul verbal, luate de angajator ca urmare a unei fapte a salariatului, considerată de angajator ca fiind săvârşită cu vinovăție, măsură care este de natură să afecteze imediat sau nu prezența salariatului în unitate, funcția, cariera sau salariul acestuia.

Prin art. L. 1331-2 sunt interzise în mod expres amenzile sau alte sancțiuni disciplinare pecuniare. Cu toate acestea, jurisprudența a autorizat sancțiunile pecuniare indirecte, dar a dezaprobat sancțiunile pecuniare deghizate. Astfel, au fost considerate ca legale sancțiunile constând în retrogradarea temporară din funcție cu acordarea salariului diminuat, corespunzător funcției în care se face retrogradarea sau suspendarea temporară a salariatului din unitate care lipseşte salariatul de veniturile salariale pe durata suspendării. Dimpotrivă, Curtea de Casație a calificat ca fiind sancțiuni pecuniare deghizate, care sunt interzise legal, următoarele măsuri: reducerea unei retribuții acordate pentru calitatea muncii şi productivitatea salariatului pe motiv că salariatul a săvârşit o abatere; neacordarea sporului pentru vechime în muncă salariatului care se află în grevă sau în concediu medical; neplata salariului determinată de invocarea excepției de neexecutare de drept comun de către angajator.

F. Favennec, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail,* 3ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 274-278; S. Frossard, *Les caractères de la sanction disciplinaire,* în „Revue de droit du travail" nr. 7-8/2012, pp. 685-691; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 794-803.

4.3. Retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile

Această sancțiune disciplinară reprezintă una dintre ipotezele în care angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimțământul salariatului (conform art. 48 C. mun.).

Retrogradarea din funcție pentru a produce efecte trebuie să îndeplinească cumulativ, condițiile de legalitate prevăzute de Codul muncii:

- Retrogradarea trebuie să constea în trecerea efectivă a salariatului într-o altă funcție, inferioară celei deținute în momentul sancționării şi cu un salariu mai mic, corespunzător funcției inferioare. Ne raliem opiniei conform căreia, prin interpretarea textului legal, istoric şi teleologic, retrogradarea se poate dispune numai cu respectarea profesiei salariatului[1]. Ea se poate aplica în oricare dintre funcțiile inferioare, nu doar în funcția imediat inferioară, cu condiția să nu aibă un caracter abuziv[2].

- Perioada maximă este de 60 de zile calendaristice. Retrogradarea nu poate fi aplicată fracționat întrucât logica textului legal este aceea ca, în mod continuu, salariatul să lucreze efectiv într-un post inferior o anumită perioadă[3]. Dacă însă măsura se dispune pe o perioadă mai mare, ne aflăm în situația unei modificări unilaterale a contractului individual de muncă, fără temei legal, caz în care salariatul este îndreptățit să ceară nulitatea măsurii astfel dispuse.

În cazul în care pe durata executării sancțiunii disciplinare intervine o cauză de suspendare a contractului individual de muncă, măsura disciplinară se suspendă în mod corespunzător întrucât art. 49 alin. (6) C. mun. prevede expres faptul că în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu executarea contractului.

Retrogradarea din funcție reprezintă cea mai severă dintre sancțiunile disciplinare care poate fi aplicată cu menținerea raportului de muncă al salariatului, având atât un impact moral, ce constă în ocuparea temporară a unei funcții ierarhic inferioară, cât şi un efect patrimonial determinat de diminuarea salariului pe acest interval.

4.4. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%

Această sancțiune are un caracter preponderent pecuniar, afectând temporar în mod direct salariul, unul dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă. Aşa cum prevede textul legal, sancțiunea vizează numai salariul de bază, fără a afecta indemnizațiile, sporurile sau alte adaosuri la salariu, fiind aplicabilă salariaților care exercită funcții de execuție.

---

[1] I. Sorică, *Răspunderea disciplinară a salariaților*, *loc. cit.*, p. 156; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 833; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 781.

[2] M. Volonciu în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, *Articolele 108-298* de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, 2011, p. 368.

[3] I. Sorică, *Răspunderea disciplinară a salariaților*, *loc. cit.*, pp. 156-157.

Pentru ca măsura să fie legală, angajatorul trebuie să respecte limitele impuse de reglementarea Codului muncii:

- durata măsurii de la 1 la 3 luni;
- cuantumul reducerii salariului de bază de 5%-10%.

Angajatorul poate dispune reducerea salariului pentru orice perioadă cuprinsă între o lună şi trei luni (de exemplu, pentru 45 de zile) şi orice diminuare între 5% şi 10%. Dacă angajatorul aplică o reducere a salariului de bază sub limitele minime stabilite de lege (1 lună şi 5%), măsura are un caracter nelegal întrucât nu se încadrează în limitele prevăzute de lege. Sancţiunea este nelegală şi în ipoteza în care depăşeşte limitele maxime prevăzute fie că este vorba de durata sancţiunii, fie de procentul de diminuare.

4.5. Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%

Această sancţiune disciplinară are tot un caracter preponderent material şi se aplică salariaţilor cu funcţii de conducere[1]. Ea este o sancţiune specifică salariaţilor care ocupă funcţii de conducere, putându-li-se aplica oricare altă sancţiune, cu excepţia celei prevăzute de art. 248 alin. (1) lit. c) C. mun.

Sancţiunea se poate aplică pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%, în următoarele moduri:

- reducerea concomitentă a salariului de bază şi a indemnizaţiei de conducere;
- reducerea numai a indemnizaţiei de conducere;
- reducerea numai a salariului de bază.

Privitor la limitele stabilite de lege referitoare la durata sancţiunii şi procentul de diminuare a salariului de bază şi/sau indemnizaţiei de conducere, aplicarea lor trebuie să se supună aceloraşi reguli evidenţiate pentru sancţiunea prevăzută la art. 248 alin. (1) lit. c) C. mun.

4.6. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

Aceasta sancţiune este cea mai gravă măsură disciplinară pe care angajatorul o poate dispune care presupune concedierea salariatului vinovat din unitate, fiind singura măsură care produce efecte definitive. Ea se dispune avându-se în vedere şi dispoziţiile art. 61 lit. a) C. mun. Conform acestor dispoziţii legale, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară. Ca urmare, în cazul dispunerii acestei măsuri, decizia de sancţionare are ca temei legal: art. 248 alin. (1) lit. e) pentru sancţiunea aplicată şi art. 61 lit. a) pentru consecinţa aplicării sancţiunii, încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, pentru motive care ţin de persoana salariatului.

Din punct de vedere terminologic, legiuitorul a folosit doi termeni pentru desemnarea aceleaşi instituţii juridice: desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

[1] Art. 277 alin. (1) C. mun. prevede că „funcţiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului".

BCU "ION CREANGĂ" UNIVERSITY LIBRARY

[art. 248 alin. (1) lit. e)] şi concedierea disciplinară [art. 61 lit. a)][1]. Justificat, în doctrină[2] s-a subliniat că legiuitorul ar fi trebuit să utilizeze aceiaşi termeni în toate articolele din Codul muncii pentru aceeaşi instituţie juridică, respectiv concedierea disciplinară.

La aplicarea acestei sancţiuni disciplinare angajatorul poate lua în considerare:

- săvârşirea unei singure fapte deosebit de gravă care face imposibilă continuarea relaţiilor de muncă;
- fapte anterioare care au fost sancţionate deja, sub condiţia de a se fi săvârşit o nouă abatere disciplinară;
- fapte anterioare care nu au fost sancţionate şi nu a intervenit prescripţia răspunderii disciplinare[3].

În cazul în care sunt luate în considerare săvârşirea unor abateri repetate, acestea pot fi identice sau nu, elementul esenţial de apreciere fiind conduita salariatului care stăruie prin încălcarea obligaţiilor sale de serviciu.

4.7. Amenzile disciplinare

Art. 249 alin. (1) C. mun. prevede: „Amenzile disciplinare sunt interzise".

Această reglementare exprimă intenţia legiuitorului de a nu crea un cadru favorabil abuzurilor din partea angajatorilor.

Amenzile disciplinare ar constitui sumele de bani pe care salariatul este obligat să le plătească angajatorului sau i s-ar reţine de către angajator în cazul în care ar săvârşi o abatere disciplinară.

Amenzile disciplinare trebuie deosebite de amenzile contravenţionale sau penale. În timp ce sumele încasate cu titlu de amendă contravenţională sau penală devin venit la stat, cele disciplinare ar fi reţinute de angajator.

În literatura de specialitate[4] s-a arătat că cele două sancţiuni privind reducerea salariului de bază şi reducerea salariului de bază şi/sau a indemnizaţiei de conducere se apropie de o formă de amendă pe care o suportă salariatul, respectiv ar fi o amendă indirectă.

Nu pot fi considerate amenzi disciplinare, sumele de bani neplătite de angajator salariatului pentru perioadele în care nu munceşte.

Practica judecătorească a ridicat unele controverse cu privire la problema acordării unor bonusuri[5] de către angajator şi aplicarea unei sancţiuni disciplinare materializată în refuzul angajatorului de a atribui asemenea stimulente negociate prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin contractul individual de muncă[6].

---

[1] A se vedea Cap. II, pct. 11.4.4.1.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, nota de subsol nr. 2, p. 782.

[3] A se vedea Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esenţiale. Textul integral, loc. cit.*, p. 56.

[4] M. Volonciu în *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, *Articolele 108-298*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, 2011, p. 368.

[5] Bonusul/gratificaţia constituie o recompensă care se poate acorda salariatului pentru merite deosebite, pentru îndeplinirea în mod corespunzător a sarcinilor de serviciu. Aşadar, bonusul se înscrie în accepţiunea largă a noţiunii de „drepturi salariale".

[6] *Decizie de sancţionare disciplinară: nulitate absolută*, în RRDJ nr. 2/2010, Comentariu I de M. Ţichindelean, p. 244, Comentariu II de M. Volonciu, p. 245.

Neacordarea bonusurilor nu constituie o amendă disciplinară în situația în care acordarea lor sunt la latitudinea angajatorului. În schimb, dacă modul de acordare a bonusurilor este stabilit prin normele interne, iar angajatorul nu le acordă pe motiv că salariatul a săvârşit o abatere disciplinară, deşi salariatul îndeplineşte condiţiile de acordare, se poate considera că suntem în prezența unei amenzi disciplinare, salariatul fiind îndreptățit să formuleze o acțiune întemeiată pe normele disciplinare[1].

§ 5. INDIVIDUALIZAREA SANCŢIUNII DISCIPLINARE

Aşa cum am arătat, Codul muncii nu enumeră abaterile disciplinare care pot fi săvârşite de salariaţi şi, ca urmare, nu indică nici care sancţiuni disciplinare se aplică pentru diversele abateri. Angajatorul este cel care alege sancțiunea disciplinară în funcție de anumite criterii stabilite în Codul muncii.

După primirea raportului de cercetare disciplinară prealabilă, constatând vinovăția salariatului, angajatorul poate stabili sancțiunea disciplinară ce urmează a fi aplicată.

Alegerea sancțiunii disciplinare aplicabilă se face în funcție de gravitatea abaterii disciplinare săvârşite şi având în vedere criteriile prevăzute de art. 250 C. mun.:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăție al salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală la serviciu;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Aşadar, sancțiunea nu se poate stabili în mod arbitrar de către angajator, care are prerogativă disciplinară, ci respectându-se criteriile arătate mai sus[2].

Pe lângă aceste criterii este necesar ca, la stabilirea sancțiunii disciplinare, angajatorul să țină seama şi de preocuparea salariatului de a înlătura consecințele abaterii disciplinare[3].

Toate aceste norme sunt luate în considerare şi pentru dozarea sancțiunii disciplinare[4].

În cazul în care angajatorul nu ia în considerarea elementele de individualizare a sancțiunii disciplinare, consecința o reprezintă anularea deciziei de sancționare emisă cu nerespectarea art. 250 C. mun.

Întotdeauna, angajatorul trebuie să respecte şi principiul egalității de tratament față de toți salariații, consacrat de art. 5 C. mun. şi să aplice sancțiunea disciplinară fără să creeze situații de discriminare între salariați[5].

---

[1] M. Gheorghe, *Posibile consecinţe privind neacordarea bonusurilor,* în RRDM nr. 4/2011, pp. 45-47; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 782.

[2] A se vedea L.C. Duțescu, *Individualizarea şi aplicarea sancţiunilor disciplinare,* în RRDM nr. 8/2009, pp. 80-88.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 792.

[4] Spre deosebire de norma internă, în legislația franceză nu sunt stabilite astfel de criterii. În Franța, angajatorul are facultatea, în exercitarea puterii sale de a individualiza sancțiunile şi în interesul unității, să stabilească sancțiuni diferite în cazul săvârşirii aceleiaşi abateri sau a unor abateri diferite. Totuşi, această putere este limitată, şi anume sancțiunile să nu fie dispuse cu încălcarea criteriilor de nediscriminare la locul de muncă sau cu încălcarea principiului egalității, care presupune ca diferențierea lor să fie justificată de elemente reale, obiective şi pertinente.

[5] A se vedea L.C. Duțescu, *Individualizarea şi aplicarea sancţiunilor disciplinare, cit. supra*, pp. 80-88.

Subliniem încă o dată că angajatorul poate să includă în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă aplicabil faptele care constituie abateri disciplinare, însă nu poate prestabili sancțiunea disciplinară aplicabilă fiecărei abateri întrucât s-ar încălca pe de o parte obligația angajatorului de a efectua cercetarea disciplinară prealabilă și, pe de altă parte, s-ar încălca dispozițiile art. 250 C. mun. referitoare la criteriile de individualizare[1]. În schimb, stabilirea, orientativă, a unor sancțiuni disciplinare posibil aplicabile, după respectarea de către angajator a celor două obligații legale, este legală[2].

Un alt principiu care stă la baza aplicării sancțiunilor disciplinare este acela al unicității, impus de art. 249 alin. (2) C. mun. Astfel, pentru aceeași abatere disciplinară nu se pot aplica mai multe sancțiuni, ci numai o singură sancțiune, concretizându-se, astfel, regula *non bis in idem*. Această restricție nu presupune însă și înlăturarea posibilității cumulului răspunderii disciplinare cu o altă formă de răspundere juridică.

§ 6. APLICAREA SANCȚIUNII DISCIPLINARE

Art. 252 alin. (1) C. mun. prevede: „Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei."

Critica potrivit căreia această prevedere ar fi neconstituțională întrucât prin aplicarea termenului de 6 luni, se restricționează dreptul de înfăptuire a justiției, în sensul că se împiedică tragerea la răspundere a salariatului care se face vinovat de nerespectarea normelor și regulamentelor de disciplină la locurile de muncă prin sancționarea faptelor săvârșite a fost înlăturată de Curtea Constituțională prin decizia nr. 136/2004[3]. Analizând constituționalitatea acelor dispoziții, Curtea a statuat că, în situația în care nu ar exista un termen de prescripție a aplicării sancțiunii disciplinare, „aplicarea sancțiunii, în cazul angajatului la o societate comercială, ar echivala cu imprescriptibilitatea răspunderii, consecință inacceptabilă și absurdă, din perspectiva principiilor generale ale răspunderii juridice".

Problema naturii juridice a celor două termene a determinat, de-a lungul timpului, controverse în doctrina de specialitate. Odată cu intrarea în vigoare a Codului civil s-a înlăturat această controversă întrucât art. 2545 C. civ. prevede că termenele de decădere se stabilesc prin lege sau prin voința părților. Ca urmare, în lipsa unei asemenea calificări a Codului muncii, cele două termene de 30 de zile și, respectiv, de 6 luni, sunt termene de prescripție. În practica judecătorească[4] s-a reținut că cele două termene „nu se completează, în sensul că, dacă nu se respectă primul termen, mai scurt, este suficientă respectarea celui de 6 luni..."; „neîndeplinirea termenului de 30 de zile nu este suficientă ... după cum nici respectarea termenului de 6 lunii în condițiile depășirii celui de 30 de zile nu este suficientă".

---

[1] Ș. Beligrădeanu, *efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă (II)*, *cit. supra,* p. 131; L. Dima, *op. cit.*, vol. I, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *loc. cit.*, p. 333.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 792.

[3] Publicată în M. Of. nr. 381 din 30 aprilie 2004.

[4] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 1678/R/2009, citată în I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 793.

În ipoteza în care abaterea disciplinară a avut un caracter continuat, termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare trebuie calculat de la ultimul fapt de încălcare a obligațiilor de către salariat[1].

Referitor la momentul de la care încep să curgă cele două termene, atât în doctrină[2], cât și în jurisprudență s-au conturat opinii divergente.

Urmare a practicii judiciare neunitare, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis[3] într-un recurs în interesul legii stabilind că: „În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității ... Aceasta deoarece fapta dobândește caracteristicile unei abateri disciplinare numai după finalizarea procedurii cercetării disciplinare prealabile, care are atât caracter obligatoriu, cât și anterior oricărei alte măsuri, astfel cum rezultă din chiar denumirea sa. Doar în momentul identificării elementelor cerute pentru existența unei abateri disciplinare se poate vorbi despre încunoștințarea angajatorului asupra săvârșirii acesteia". Decizia ÎCCJ are un caracter obligatoriu pentru instanțele judecătorești.

Față de această interpretare dată de ÎCCJ, în doctrina juridică[4] s-au formulat anumite rezerve, propunându-se *de lege ferenda* ca actul declanșării procedurii disciplinare să-l constituie actul, referatul sau orice alt înscris, întocmit de cel care a constatat direct și nemijlocit că s-a comis o faptă[5].

În situația în care angajatorul intenționează să aplice sancțiunea avertismentului scris, pentru care nu este obligatorie efectuarea cercetării disciplinare prealabile, termenul de 30 de zile calendaristice curge de la data informării/sesizării angajatorului cu privire la săvârșirea faptei.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 793.

[2] Astfel, pe de o parte s-a susținut că „cel îndreptățit să aplice sancțiunea disciplinară trebuie să emită decizia în 30 de zile de la momentul în care a primit raportul final de cercetare disciplinară prealabilă, prin care se constată că s-a săvârșit cu vinovăție o abatere disciplinară de către salariatul în cauză, având în vedere că art. 252 alin. (1) C. mun. se referă la momentul constatării săvârșirii abaterii disciplinare pentru termenul de 30 de zile, în timp ce, pentru termenul de 6 luni, momentul de referință este diferit, și anume acela al momentului săvârșirii faptei" (a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratatul teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 750; în același sens s-a exprimat și Al. Țiclea în *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a rev., *loc. cit.*, 2011, p. 802). Pe de altă parte, s-a argumentat și în sensul că „momentul de la care ar trebui să curgă termenul de 30 de zile este momentul în care comisia împuternicită a transmis raportul către persoana îndreptățită să emită decizia, iar din raport rezultă că în cauză un salariat a săvârșit o abatere disciplinară" (a se vedea: M. Volonciu, *op. cit.*, de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, *Articolele 108-298*, *loc. cit.*, 2011, pp. 384-385; M. Volonciu, comentariu aprobativ asupra jurisprudenței, *Data luării la cunoștință a faptei. Descrierea faptei la modul generic. Consecințe. Persoană neîmputernicită a dispune concedierea. Ratificare mandat. Necercetarea fondului litigiului raportat la una dintre abateri. Consecințe. Generalitatea dispozițiilor actelor normative cu caracter intern. Limbaj ireverențios. Încălcarea ordinii și disciplinei. Lipsa publicității. Consecințe. Instigare la insubordonare indirectă. Sensul sintagmei. Lipsa consecințelor. Irelevanță*, în RRDJ nr. 3/2011, pp. 137-149).

[3] Decizie nr. 16 din 16 noiembrie 2012, publicată în M. Of. nr. 817 din 5 decembrie 2012.

[4] Al. Țiclea, *Comentariu la Decizia nr. 16/2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție*, în RRDM nr. 1/2013, pp. 35-37.

[5] Al. Țiclea, *Propuneri privind modificarea unor dispoziții ale legislației muncii*, în RRDM nr. 3/2013, p. 23.

Apreciem că, în temeiul art. 49 alin. (6) din Cod, termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare se suspendă în situația în care intervine un caz de suspendare a contractului individual de muncă întrucât sancționarea disciplinară constituie o măsură referitoare la modul de executare a contractului. De la data la care a încetat cauza de suspendare, termenul își reia cursul.

Termenul de 6 luni, termen de prescripție, în care angajatorul trebuie să aplice sancțiunea corespunzătoare abaterii disciplinare, începe să curgă de la data săvârșirii faptei[1].

§ 7. DECIZIA DE SANCȚIONARE DISCIPLINARĂ

Acțiunea disciplinară se finalizează cu emiterea deciziei de sancționare disciplinară a salariatului – act juridic de drept al muncii.

Decizia de sancționare disciplinară reprezintă actul juridic unilateral al angajatorului emis în cazul în care se constată săvârșirea de către salariat a unei abateri disciplinare și care poate avea ca efect modificarea sau chiar încetarea contractului individual de muncă.

Conform art. 252 alin. (2) C. mun., sub sancțiunea nulității absolute, decizia de sancționare trebuie să cuprindă următoarele elemente:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Lipsa unuia dintre ele va atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare emisă de angajator.

În ceea ce privește nulitatea absolută ce intervine în cazul nerespectării tuturor elementelor de conținut ale deciziei de sancționare, se consideră[2] că „această nulitate are caracterul unei nulități exprese, în cazul căreia legea instituie o prezumție *juris tantum* de

---

[1] Spre deosebire de reglementarea internă, referitor la termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, art. L. 1332-4 C. mun. fr. prevede că săvârșirea unei abateri disciplinare nu mai poate antrena răspunderea disciplinară dacă au trecut 2 luni de la data la care angajatorul a luat la cunoștință de săvârșirea ei, cu excepția situației în care fapta antrenează răspunderea penală, caz în care termenul se întrerupe până la hotărârea definitivă a instanței penale. Cu privire la acest termen – de 2 luni, jurisprudența franceză a formulat mai multe precizări: termenul curge de la data la care reprezentantul angajatorului sau superiorul ierarhic al salariatului a luat la cunoștință de faptă; termenul se raportează la data la care încep procedurile disciplinare, iar nu la data la care se aplică sancțiunea disciplinară; termenul nu se suspendă și nu se întrerupe în cazul suspendării contractului de muncă; termenul nu se aplică în cazul în care salariatul săvârșește abateri în formă continuată; punerea în mișcare a acțiunii penale întrerupe cursul prescripției termenului.

A se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 792-793.

[2] C. Ap. Galați, S. confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 28/R/2007, citată de Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a rev., Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 804, nota de subsol 7.

vătămare, astfel încât beneficiarul ei nu trebuie să dovedească faptul vătămării, ci doar neobservarea formelor legale. Caracterul normei legale este imperativ, iar încălcarea atrage indubitabil sancțiunea nulității absolute".

Decizia trebuie să conțină descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară, respectiv în ce constă fapta, modul în care a fost comisă și eventual circumstanțele agravante sau din contră, atenuante. Prin această descriere trebuie să se evidențieze aspectele esențiale care duc la concluzia că fapta salariatului a fost săvârșită în legătură cu munca sa și cu încălcarea normelor ce îl obligă la un anumit comportament, fiind necesar ca decizia de sancționare disciplinară să cuprindă toate detaliile care o individualizează în sfera atribuțiilor salariatului. Pe lângă descrierea amănunțită a faptei săvârșite cu vinovăție de salariat, decizia trebuie să cuprindă și data comiterii faptei[1], pentru a putea fi verificată respectarea termenelor legale privitoare la acțiunea disciplinară. Decizia de sancționare poate cuprinde mai multe motive de fapt care au condus la luarea măsurii disciplinare.

Decizia de sancționare disciplinară trebuie să cuprindă expres prevederile din statutul de personal ori regulamentul intern care au fost încălcate. Menționarea generică a acestor acte nu este de natură a complini cerința prevăzută la lit. b) a acestui articol[2].

Precizarea motivelor pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea constituie o garanție a dreptului fundamental la apărare pe care-l are salariatul. Dacă salariatul refuză să formuleze apărări, acest lucru trebuie consemnat atât în referatul comisiei, cât și în decizia de sancționare. În situația în care salariatul recunoaște săvârșirea faptei ce i se impută, angajatorul nu mai este ținut să consemneze de ce apărările salariatului au fost înlăturate, acestea neexistând[3]. Singura sancțiune disciplinară care nu implică respectarea acestei reguli este, așa cum am mai arătat, avertismentul scris, în cazul căruia nu este prevăzută obligativitatea cercetării disciplinare prealabile.

O altă cerință a conținutului deciziei de sancționare disciplinară constă în arătarea temeiului de drept. În acest caz, angajatorul trebuie să precizeze textul din Codul muncii care reglementează sancțiunea disciplinară ce urmează să fie aplicată. Decizia de sancționare disciplinară poate avea un singur motiv de drept.

Indiferent de sancțiunea disciplinară aplicată, decizia trebuie să conțină termenul în care salariatul o poate contesta. Conform art. 252 alin. (5) coroborat cu art. 268 alin. (1) lit. b) C. mun., termenul în care salariatul poate contesta decizia de sancționare este de 30 de zile calendaristice. Acest termen începe să curgă de la data la care a fost comunicată decizia[4].

O altă mențiune obligatorie ce trebuie înscrisă în decizia de sancționare disciplinară este instanța competentă să soluționeze contestația. În practica judiciară s-au conturat opinii

---

[1] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 718/R/2007, publicată în *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, de L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 283.

[2] C. Ap. București, S. a VII-a civ., confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 1857/R din 6 iunie 2007, publicată în *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, de L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 281.

[3] C. Ap. Galați, S. confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 454/R/2007, citată de Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie și jurisprudență, loc. cit.*, p. 242, nota de subsol 3.

[4] M. Volonciu, *Nulitatea absolută și relativă în dreptul muncii*, în RRDM nr. 3/2005, p. 59.

diferite cu privire la lipsa acestui element din decizia de sancționare sau indicarea greșită a instanței competente, respectiv: salariatul formulează contestația invocând nulitatea deciziei pe acest motiv, dar învestind instanța competentă și, cea de a doua ipoteză, salariatul formulează contestația și o adresează unei instanțe necompetente.

De principiu, lipsa elementelor, impuse de legiuitor, din cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară atrage nulitatea absolută a acesteia. În doctrina juridică[1] a fost exprimat și un punct de vedere nuanțat potrivit căruia inexistența în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară a mențiunilor referitoare la termenul de contestare a deciziei și la instanța judecătorească competentă la care poate fi contestată, determină nulitatea deciziei respective numai în măsura în care salariatul își exercită dreptul de a contesta decizia cu bună-credință și nu săvârșește un abuz de drept.

Curtea Constituțională[2], respingând excepția de neconstituționalitate a art. 252 C. mun., a reținut că mențiunile și precizările pe care trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu decizia de sancționare disciplinară:

- au ca scop asigurarea stabilității raporturilor de muncă, a desfășurării acestora în condiții de legalitate și a respectării drepturilor și îndatoririlor ambelor părți ale raportului juridic de muncă. În același timp, aceste dispoziții sunt menite să asigure apărarea drepturilor și intereselor legitime ale salariatului, având în vedere poziția obiectiv dominantă a angajatorului în desfășurarea raportului de muncă. Aplicarea sancțiunilor disciplinare și, în mod special, încetarea raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiții de fond și de formă riguros reglementate de legislația muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului.

- au rolul de a-l informa concret și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse din voința unilaterală a angajatorului.

Decizia de sancționare disciplinară se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării [art. 252 alin. (3) C. mun.]. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta [art. 252 alin. (4) C. mun.]. Acest termen este un termen de decădere și este independent de termenul de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. (2) C. mun. Necomunicarea deciziei în termen de 6 luni de la săvârșirii faptei atrage caducitatea deciziei.

Comunicarea deciziei are ca efecte:

- luarea la cunoștință de către salariat de sancțiunea dispusă, precum și de motivele care au stat la baza sancționării;
- naşterea dreptului salariatului de a contesta decizia în termenul legal;
- dreptul angajatorului de a aplica efectiv sancțiunea.

---

[1] Ş. Beligrădeanu, *Aspecte esențiale referitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii*, în Dreptul nr. 6/2004, pp. 40-41.

[2] Decizia nr. 1243 din 22 septembrie 2011, publicată în M. Of. nr. 915 din 22 decembrie 2011.

§ 8. EXECUTAREA SANCŢIUNILOR DISCIPLINARE

Codul muncii nu face referiri exprese cu privire la executarea sancţiunilor disciplinare.

Se admite că angajatorul poate revoca decizia de sancţionare dacă au apărut elemente noi, favorabile salariatului, dar până la data pronunţării unei instanţe judecătoreşti[1].

De regulă, după emiterea deciziei de sancţionare, aceasta este transmisă şi compartimentului de personal, unde se cuprinde în dosarul personal al salariatului sancţionat şi se fac menţiunile corespunzătoare în registrul general de evidenţă al salariaţilor. Ulterior, se trece la executarea propriu-zisă a sancţiunii disciplinare.

Punerea în executare a acestora este diferită în funcţie de natura fiecărei sancţiuni.

In cazul avertismentului scris, punerea în executare se face prin însăşi comunicarea deciziei salariatului.

Retrogradarea din funcţie presupune ca salariatul să efectueze alte sarcini de muncă, inferioare celor avute anterior, conform atribuţiilor ce i se aduc la cunoştinţă.

În cazul diminuării salariului ca urmare a retrogradării, precum şi a sancţiunilor de reducere a salariului de bază şi de reducere a salariului de bază şi/sau a indemnizaţiei de conducere, punerea în executare presupune operarea în statele de plată şi reţinerea propriu-zisă a sumelor din veniturile vizate.

Sancţiunea cea mai severă, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă presupune încetarea efectivă a raportului de muncă şi scoaterea persoanei respective din evidenţele angajatorului, cu menţionarea motivului încetării contractului individual de muncă. Pentru această măsură, angajatorul trebuie să facă menţiunea în registrul general de evidenţă al salariaţilor cel mai târziu în ultima zi lucrătoare a salariatului.

§ 9. CONTESTAŢIA ÎMPOTRIVA DECIZIEI DE SANCŢIONARE DISCIPLINARĂ

Conform art. 252 alin. (5) C. mun., împotriva deciziei de sancţionare disciplinară, salariatul poate formula contestaţie în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

În conflictele individuale de muncă care au ca obiect contestaţia la decizia de sancţionare disciplinară, evident, calitatea de reclamant o are întotdeauna salariatul sau fostul salariat, după caz, iar pârâtul este angajatorul.

Competenţa materială de soluţionare a acestor litigii aparţine, potrivit art. 95 pct. (1) C. pr. civ. coroborat cu art. 269 alin. (2) C. mun. şi art. 210 din Legea nr. 62/2011, tribunalului în a cărui circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori locul de muncă reclamantul.

Termenul de sesizare a instanţei de judecată este un termen de prescripţie supus regulilor Codului civil[2]. Conform dispoziţiilor art. 2522 C. civ., dacă salariatul nu-şi exercită dreptul de a contesta decizia de sancţionare disciplinară în termenul prevăzut de lege, din motive temeinice, acesta poate solicita instanţei de judecată repunerea în termen şi

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 796.

[2] Conform art. 2506 alin. (1) C. civ., prescripţia nu operează de plin drept, ci ca urmare a invocării de către partea interesată a intervenirii prescripţiei extinctive. Prescripţia dreptului la acţiune poate fi opusă numai în primă instanţă. Momentul până la care poate fi invocată prescripţia este fie odată cu întâmpinarea, fie cel mai târziu la primul termen de judecată la care părţile sunt legal citate (art. 2513 C. civ.).

judecarea cauzei. Însă repunerea în termen nu poate fi dispusă decât dacă salariatul își exercită dreptul la acțiune în cel mult 30 de zile de la momentul la care a cunoscut sau trebuia să cunoască încetarea motivelor care au justificat depășirea termenului de prescripție. Acest termen de 30 de zile este tot un termen de prescripție fiind supus acelorași reguli ca și termenul de declarare a contestației împotriva deciziei de sancționare disciplinară.

Calcularea termenului de prescripție de 30 de zile este supusă regulilor impuse de art. 2553, 2554 și 2556 C. civ.

Formularea contestației împotriva deciziei nu suspendă executarea sancțiunii disciplinare[1].

Sub aspect procedural, această prevedere se completează cu prevederile art. 268-275 C. mun. privind jurisdicția muncii și art. 208-216 din Legea nr. 62/2011 referitoare la conflictele individuale de muncă[2].

Instanța de judecată poate pronunța una dintre următoarele soluții în contestațiile la deciziile de sancționare disciplinară[3]:

- să respingă contestația formulată de salariat și să mențină decizia de sancționare disciplinară aplicată de angajator ca fiind legală și temeinică;
- să admită contestația salariatului și să anuleze decizia de sancționare disciplinară pe motiv de nelegalitate și/sau netemeinicie.

În situația admiterii contestației formulate de salariat, un aspect mult controversat în practica și doctrina de specialitate l-a constituit posibilitatea instanței de judecată de a înlocui sancțiunea[4]. Ca urmare a practicii neunitare create cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 C. mun., Înalta Curte de Casație și Justiție[5], sesizată cu un recurs în interesul legii, a decis că „învestită fiind cu judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare emise de angajator, instanța are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicțională. Pentru a aprecia asupra gravității abaterii disciplinare, precum și asupra

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 798.

[2] A se vedea Cap. X, pct. 3.

[3] D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii, loc. cit.*, p. 460.

[4] Pe de o parte, s-a susținut că instanța de judecată poate stabili ea însăși aplicarea unei alte sancțiuni disciplinare, mai ușoare (a se vedea în acest sens: S. Ghimpu, Al. Țiclea, *op. cit.*, pp. 588-591; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 755; Ș. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstacolării dreptului instanței judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu o alta mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern*, în Dreptul nr. 4/2007, pp. 115-126). Într-o opinie contrară, s-a reținut că aplicarea sancțiunii disciplinare nu constituie un atribut al instanței judecătorești care poate exercita doar un control de legalitate și temeinicie a actului de sancționare disciplinară. În măsura în care, în urma controlului judecătoresc, se constată că angajatorul nu a respectat proporția între fapta săvârșită de salariat și sancțiunea pe care i-a aplicat-o, se impune concluzia nelegalității măsurii de sancționare disciplinară în întregul său, cu consecința anulării deciziei, iar nu cea a reindividualizării sancțiunii. Dacă s-ar accepta ideea contrară, instanța de judecată ar ajunge să se substituie angajatorului, ceea ce nu poate fi acceptat. (a se vedea: dec. nr. 1848/R din 21.04.2010 a C. Ap. București, S. a VII-a civ. și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, cu comentariu de L. Uță, în RRDJ nr. 3-4/2010, p. 173; N. Gheorghiu, *Unele aspecte legate de posibilitatea înlocuirii de către instanța de judecată a sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă cu o altă sancțiune mai ușoară*, în RRDM nr. 2/2005, p. 110).

[5] Decizia nr. 11 din 10 iunie 2013, publicată în M. Of. nr. 460 din 25 iulie 2013.

modului de individualizare a sancțiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanța are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispozițiilor art. 251 C. mun., ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar. În aceste condiții, dacă constată că sancțiunea disciplinară este nejustificată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, instanța va dispune admiterea contestației, anularea parțială a deciziei contestate și înlocuirea sancțiunii aplicate de angajator cu o altă măsură de sancționare".

Pronunțarea acestei decizii a dus la stingerea controverselor doctrinare și jurisprudențiale[1].

În situația admiterii contestației având ca obiect anularea deciziei de sancționare disciplinară, dacă salariatul dovedește producerea unui prejudiciu de către angajator, urmare a luării măsurii respective, acesta are dreptul la despăgubiri materiale și/sau morale pentru prejudiciul cauzat de către angajator, în temeiul art. 253 alin. (2) C. mun. În mod expres, așa cum am mai arătat, art. 52 alin. (2) C. mun. prevede că în ipoteza în care contractul individual de muncă al salariatului a fost suspendat pe durata efectuării cercetării disciplinare, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, angajatorul este obligat să îi plătească o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului[2].

Împotriva sentinței pronunțată de instanța de fond se poate formula calea de atac a apelului, potrivit art. 214 din Legea dialogului social. Termenul de declarare a apelului este de 10 zile de la data comunicării hotărârii[3].

Cererea de apel trebuie să îndeplinească condițiile impuse de art. 470 C. pr. civ., sub sancțiunea nulității, și se depune la instanța a cărei hotărâre se atacă.

---

[1] Al. Țiclea, T. Țiclea, *Comentariu* la Dec. ÎCCJ nr. 11/2013, în RRDM nr. 10/2013, pp. 31-34.

[2] Comparativ, și în dreptul francez se recunoaște dreptul salariatului sancționat de a sesiza instanța specializată, solicitând anularea deciziei de sancționare sau obligarea angajatorului la plata de daune-interese. Art. L. 1333-1 C. mun. fr. prevede că instanța se pronunță asupra legalității procedurii disciplinare. Aceasta trebuie să cerceteze: dacă măsura dispusă de angajator constituie o sancțiune disciplinară, dacă a fost respectată procedura disciplinară, dacă faptele imputate salariatului au fost de natură să justifice aplicarea acelei sancțiuni disciplinare. Aceste aspecte sunt analizate și prin raportare la dispozițiile cuprinse în convenția colectivă de muncă, în statutul de personal sau în regulamentul intern. Este interesant de subliniat că în cercetarea făcută pentru calificarea abaterii ca fiind ușoară sau gravă, instanța poate constata că o dispoziție din regulamentul intern este ilegală și, ca urmare, să nu o aplice. Dimpotrivă, poate să constate și existența unor abateri disciplinare care nu au fost reglementate prin regulamentul intern. Chiar dacă a fost dovedită săvârșirea abaterii disciplinare, sancțiunea disciplinară este nelegală dacă angajatorul a pronunțat o sancțiune pe care nu avea dreptul să o aplice: o sancțiune pecuniară, o sancțiune nereglementată (prin regulamentul intern, convenția colectivă sau statutul de personal). Sancțiunea poate fi ilicită și în cazul în care este disproporționată față de abaterea comisă (art. L. 1332-2 C. mun. fr.); la analiza caracterului disproporțional, instanțele au în vedere circumstanțele săvârșirii abaterii, vechimea salariatului la locul de muncă, existența unor abateri anterioare. În jurisprudența franceză, prin analogie cu procedura de concediere, se consideră că nerespectarea regulilor de procedură sunt vicii de fond.

În cazul în care, în urma analizei întreprinse, instanța specializată constată că sancțiunea a fost nelegal dispusă, poate să o anuleze, dar nu poate sa o modifice, acest drept aparținând exclusiv angajatorului. În cazul în care se contestă o decizie de concediere pe motiv disciplinar, instanța trebuie să aplice regulile referitoare la concediere.

A se vedea: B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 31ème éd., *loc. cit.*, 2011, pp. 365-368; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 810-816.

[3] Termenul de drept comun este de 30 de zile de la data comunicării hotărârii – art. 468 alin. (1) C. pr. civ.

În ceea ce privește căile extraordinare de atac, nici Codul muncii și nici Legea dialogului social nu prevăd posibilitatea exercitării acestora, însă ambele acte normative trimit la dispozițiile Codului de procedură civilă. Normele procesual civile prevăd trei căi extraordinare de atac: recursul, acțiunea în anulare și revizuirea. Art. 483 alin. (2) C. pr. civ. prevede că recursul nu poate fi formulat în hotărârile pronunțate în conflictele de muncă și de asigurări sociale. Celelalte două căi de atac extraordinare pot fi exercitate în condițiile impuse de art. 503-513 C. pr. civ.

§ 10. RADIEREA DISCIPLINARĂ

Art. 248 alin. (3) C. mun. prevede că „sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă".

Se afirmă că radierea disciplinară are un rol asemănător reabilitării penale[1] pentru că ea îndeplinește o funcție educativă, de recuperare morală a persoanelor care au nesocotit la un moment dat dispozițiile legale[2].

Radierea disciplinară operează asupra tuturor sancțiunilor disciplinare. Cu toate acestea, în ceea ce privește radierea celei mai grave sancțiunii disciplinare, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, doctrina de specialitate este împărțită în două.

Conform unei opinii[3], radierea poate interveni pentru toate sancțiunile disciplinare, mai puțin pentru concedierea disciplinară. În acest sens, se susține că, deși Codul muncii nu reglementează acest aspect, este logică interpretarea normelor art. 248 alin. (3), având în vedere că salariatul nu trebuie să comită vreo abatere timp de 12 luni pentru care să fie sancționat disciplinar. Din moment ce salariatul este concediat disciplinar, raporturile de subordonare dintre acesta și angajator încetează, nemaiputând fi vorba de o sancționare din partea celui din urmă; „singura soluție rațională, logică și posibilă constă în aceea că ea nu privește și desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, ci exclusiv celelalte sancțiuni"[4].

Într-un punct de vedere contrar[5], la care ne raliem, se motivează că radierea disciplinară este incidentă inclusiv în cazul desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, având în vedere adagiul *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*[6].

---

[1] Potrivit art. 169 C. pen., „reabilitarea face să înceteze decăderile și interdicțiile, precum și incapacitățile care rezultă din condamnare".

[2] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a, rev., *loc. cit.*, 2011, p. 818.

[3] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 871; V. Barbu, Ș.-A. Dumitrache, *Considerații privind reabilitarea disciplinară în contextul legislativ actual*, în RRDM, nr. 5/2012, pp. 63-70; R.R. Popescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a II-a, *loc. cit.*, p. 237.

[4] Al. Țiclea, *Discuții privind interpretarea unor dispoziții contradictorii sau neclare din legislația muncii*, în Dreptul nr. 9/2012, p. 126.

[5] B. Vartolomei, *Radierea de drept a sancțiunilor disciplinare*, în RRDM nr. 8/2011, p. 50; Ș. Beligrădeanu, *Discuții cu privire la incidența radierii sancțiunii disciplinare și în cazul aplicării sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă*, în Dreptul, nr. 12/2012, pp. 136-144; I.T. Ștefănescu (I), Ș. Beligrădeanu (II), *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în Dreptul, nr. 7/2011, pp. 11-53; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 801.

[6] Și în cazul funcționarilor publici, art. 82 alin. (1) lit. c) coroborat cu art. 77 alin. (3) lit. e) din Statutul funcționarului public prevede radierea de drept a sancțiunii destituirii din funcția publică, în termen de 7 ani de la data aplicării acesteia.

Opiniile ireconciliabile de mai sus ar presupune o intervenție clarificatoare a legiuitorului.

Efectele radierii se produc numai pentru viitor *(ex nunc)*, neavând ca efect punerea părților în situația anterioară și restituirea drepturilor salariatului *(restitutio in integrum)*. Datorită efectelor *ex nunc* pe care le produce radierea se deosebește de anularea unei sancțiuni disciplinare ilegale de către organul de jurisdicție competent[1]. Radierea reprezintă un beneficiu acordat de lege, constând în limitarea în timp a unor efecte nefavorabile ale sancțiunii aplicate în mod legal și/sau întemeiat, iar anularea unei asemenea sancțiuni (ilegale/neîntemeiate) duce la desființarea ei retroactiv, cu toate efectele pe care le presupune (aplicându-se principiul *restitutio in integrum)*.

Pentru a interveni radierea disciplinară este necesar să treacă un termen de 12 luni de la aplicarea ultimei sancțiuni. Această condiție vizează conduita salariatului, după aplicarea unei sancțiuni. Dacă în acest termen salariatul săvârșește o abatere disciplinară pentru care este sancționat disciplinar, radierea nu mai poate opera.

Termenul de 12 luni este unic, nediferențiat în raport cu gravitatea sancțiunilor disciplinare aplicate. În doctrina juridică s-a arătat că ar fi fost de preferat ca legiuitorul să aibă în vedere termene diferite de radiere disciplinară în funcție de gravitatea sancțiunii disciplinare[2] și să consacre un termen redus pentru radierea facultativă, care să fie lăsată la latitudinea angajatorului[3].

Radierea disciplinară se constată prin emiterea unei decizii scrise a angajatorului. Legea prevede că radierea intervine de drept, *ope legis*, iar nu ca o prerogativă a angajatorului. Pentru sancțiunile prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a)-d) C. mun., constatarea radierii disciplinare se face de angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară. În ceea ce privește sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, singura soluție posibilă este ca noul angajator al salariatului să constate radierea efectelor negative produse de această concediere[4].

Dacă angajatorul nu își îndeplinește această obligație legală, salariatul se poate adresa instanțelor competente pentru constatarea radierii.

Radierea sancțiunii disciplinare are ca efect ștergerea măsurii atât din evidențele angajatorului, cât și din dosarul personal al salariatului, precum și a efectelor defavorabile produse. Ca urmare, dacă a intervenit radierea disciplinară, abaterea disciplinară sancționată anterior nu mai poate fi luată în considerare de către angajatorul în cazul săvârșirii unei noi abateri. Dimpotrivă, dacă nu a intervenit radierea disciplinară și salariatul a săvârșit o nouă abatere disciplinară, angajatorul poate lua în considerare abaterea anterioară pentru a proba caracterul repetitiv al încălcărilor și pentru a dispune sancțiuni disciplinare mai aspre[5].

---

[1] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, p. 872; Al. Țiclea, *Radierea disciplinară potrivit Codului muncii*, în RRDM nr. 1/2013, pp. 18-23.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 802.

[3] Ș. Beligrădeanu, *Discuții cu privire la incidența radierii sancțiunii disciplinare și în cazul aplicării sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, cit. supra*, p. 14.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 802.

[5] Este elocventă reglementarea din Codul muncii francez – art. L. 1332-5 – care prevede că pentru aplicarea unei noi sancțiuni disciplinare nu pot fi avute în vedere sancțiunile mai vechi de 3 ani de data începerii noi proceduri disciplinare. De asemenea, este interzisă sancționarea multiplă pentru aceeași abatere.

§ 11. CUMULUL RĂSPUNDERII DISCIPLINARE CU ALTE FORME DE RĂSPUNDERE JURIDICĂ

Săvârşirea unei anumite fapte de către salariat poate întruni concomitent atât elementele abaterii disciplinare, cât şi trăsăturile constitutive ale unei infracţiuni sau contravenţii. Prin urmare, aplicarea unei sancţiuni disciplinare nu exclude aplicarea pedepsei pentru săvârşirea unei infracţiuni sau a sancţiunii contravenţionale.

Răspunderea disciplinară se poate cumula atât cu răspunderea penală, cât şi cu cea contravenţională[1]. De asemenea, aceasta poate coexista şi cu răspunderea patrimonială a salariatului pentru prejudiciul material produs angajatorului său.

11.1. Răspunderea disciplinară şi răspunderea penală

Răspunderea penală este una dintre formele răspunderii juridice care îşi găseşte izvorul în lege, având astfel o natură legală, temeiul său juridic – infracţiunea – fiind determinat de normele juridice penale. Spre deosebire de această formă de răspundere, răspunderea disciplinară are o natură contractuală, întemeiată pe încheierea unui contract individual de muncă.

Ambele forme de răspundere în discuţie apără o ordine socială determinată, însă dimensiunea acestei ordini este diferită. Răspunderea disciplinară apără ordinea socială specifică relaţiilor de muncă de la nivelul angajatorului, pe când răspunderea penală apără ordinea socială la nivelul întregii societăţi.

Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală este posibil datorită deosebirii calitative de obiect care există între ele[2]. În cazul acestui cumul se aplică regula „penalul ţine în loc disciplinarul în acelaşi mod în care ţine în loc civilul".

Răspunderea penală, odată declanşată, nu este posibil cumulul de răspunderi simultan, ci doar subsecvent. Având în vedere acest aspect, dacă fapta comisă de salariat la locul de muncă aduce atingere atât valorilor sociale apărate de legea penală, cât şi ordinii disciplinare[3], cele două forme de răspundere nu se vor cumula simultan, ci se va produce o neîncepere sau, după caz, o suspendare a răspunderii disciplinare până la încheierea procesului penal.

În ipoteza în care angajatorul a formulat o plângere penală împotriva salariatului său ori salariatul respectiv a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcţia deţinută, angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă pe această durată, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) C. mun. Evident, această suspendare nu constituie o sancţiune disciplinară. În funcţie de soluţia pronunţată în procesul penal, angajatorul poate dispune începerea cercetării disciplinare şi aplicarea sancţiunilor.

Având în vedere că „penalul ţine în loc civilul", termenele de prescripţie de 30 de zile şi de 6 luni, prevăzute de art. 252 alin. (1) C. mun. cu privire la emiterea deciziei de sancţionare, sunt întrerupte sau suspendate, după caz.

---

[1] Ş. Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaţilor cu răspunderea lor penală şi contravenţională*, în Dreptul nr. 4/2006, pp. 171-173.

[2] I. Sorică, *Răspunderea disciplinară a salariaţilor*, *loc. cit.*, p. 199.

[3] Ş. Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaţilor cu răspunderea lor penală şi contravenţională*, *cit. supra*, pp. 171-182.

11.2. Răspunderea disciplinară şi răspunderea contravenţională

Dacă fapta salariatului constituie atât abatere disciplinară, cât şi contravenţie, se poate angaja atât răspunderea disciplinară, cât şi răspunderea contravenţională. Având în vedere că relaţiile sociale încălcate sunt diferite, principiul *non bis in idem* nu este încălcat.

Răspunderea contravenţională nu suspendă sau întrerupe termenele de prescripţie pentru emiterea deciziei de sancţionare disciplinară.

11.3. Răspunderea disciplinară şi răspunderea patrimonială

Dacă prin fapta săvârşită cu vinovăţie de către salariat se produc prejudicii patrimoniale angajatorului, pe lângă răspunderea disciplinară poate fi antrenată şi răspunderea patrimonială a salariatului. Cele două forme de răspundere, specifice dreptului muncii, sunt autonome, permiţând astfel cumulul de răspunderi. De regulă, în practică dacă prin săvârşirea abaterii disciplinare s-a produs şi un prejudiciu material angajatorului, sancţiunea disciplinară aplicată este mai aspră decât în ipoteza contrară.

§ 12. SANCŢIUNI DISCIPLINARE SPECIALE

Art. 248 alin. (2) C. mun. dispune că în cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancţionator se aplică acesta. Specificul raporturilor de muncă existent în anumite domenii de activitate a impus adoptarea unor reglementări speciale, care instituie sancţiuni disciplinare proprii, reguli procedurale caracteristice, organisme speciale de aplicare a sancţiunilor disciplinare. În cazul statutelor profesionale se aplică dispoziţiile specifice derogatorii cuprinse în respectivul statut care se completează, dacă este necesar şi posibil, cu normele Codului muncii şi ale altor reglementări legale.

Totalitatea normelor juridice cuprinse în statutele de personal, aplicabile anumitor categorii de salariaţi constituie dreptul disciplinar special.

Regimul juridic special al răspunderii disciplinare poate fi consacrat prin statute de personal (profesionale, edictate pentru o anumită profesie, care reglementează problemele de ansamblu, inclusiv cele disciplinare), prin statute disciplinare autonome (care se referă numai la aspectele de natură disciplinară) sau prin coduri deontologice (care sunt adoptate fie prin act normativ pentru anumite categorii de salariaţi, fie de organismele de conducere din interiorul profesiei, în temeiul unei împuternici legale).

Reglementări particulare ale răspunderii disciplinare sunt adoptate pentru mai multe categorii de personal[1], cum ar fi:

---

[1] Reglementări specifice există şi pentru categorii de personal care nu au calitate de salariat (prin încheierea unui contract individual de muncă), cum ar fi:

- funcţionari publici (Statutul funcţionarilor publici – Legea nr. 188/1999);
- magistraţi (Statutul magistraţilor – Legea nr. 303/2004, cu modificările şi completările ulterioare);
- personalul auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea (statutul personalului auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea – Legea nr. 567/2004, cu modificările ulterioare);
- personalul din serviciile de probaţiune (Statutul personalului din serviciile de probaţiune – Legea nr. 123/2006, cu modificările ulterioare);

- consilieri juridici (Legea nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic);
- personalul didactic (Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările ulterioare);
- medici (Legea nr. 95/2006, cu modificările ulterioare);
- farmacişti (Legea nr. 95/2006, cu modificările ulterioare).

Statutele de personal sunt de strictă interpretare. Ele produc efecte numai pentru categoriile de personal la care se referă în mod expres.

În privinţa acestor reglementări speciale, au fost remarcate câteva particularităţi[1]: definirea şi enumerarea concretă a abaterilor disciplinare, stabilirea caracterului abaterii disciplinare, introducerea unor sancţiuni de o gravitate mai mare decât cele din dreptul comun, efectuarea cercetării disciplinare prealabile de organisme special constituite, stabilirea competenţei unor organe speciale pentru aplicarea sancţiunilor disciplinare, existenţa unor termene mai lungi de aplicare a sancţiunii disciplinare, stabilirea competenţei de a soluţiona contestaţii/plângeri împotriva deciziilor de sancţionare unor organe special constituite, fără a aduce atingere dreptului de acces liber la justiţie, consacrarea expresă a căii de atac a revizuirii etc.

Din ansamblul reglementărilor, ne vom opri la prezentarea sancţiunilor disciplinare şi a normelor procedurale aplicabile doar anumitor categorii de personal: personalul didactic şi funcţionarii publici.

12.1. Răspunderea disciplinară a cadrelor didactice

12.1.1. Răspunderea disciplinară a personalului didactic din învăţământul preuniversitar

Răspunderea disciplinară a personalului didactic, personalului didactic auxiliar, precum şi a celui de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul preuniversitar este reglementat în cadrul secţiunii 11 din Legea educaţiei naţionale. Potrivit art. 280 alin. (1) din Lege, aceste categorii de personal „răspund disciplinar pentru încălcarea cu vinovăţie a îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, precum şi pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învăţământului şi prestigiului unităţii/instituţiei, conform legii". Legea nu stabileşte care sunt faptele care constituie abateri disciplinare. Este de remarcat faptul că, spre deosebire de reglementarea de drept comun, Legea educaţiei naţionale se referă în mod expres la normele de comportare, ca izvor de obligaţii pentru salariaţi.

În ceea ce priveşte elementele constitutive ale abaterii disciplinare săvârşite de cadrele didactice din învăţământul preuniversitar, acestea sunt aceleaşi ca ale abaterii disciplinare comune, având însă unele particularităţi.

- medici veterinari (Legea nr. 160/1998 privind organizarea şi exercitarea profesiei de medic veterinar, republicată);
- medici dentişti (Legea nr. 95/2006, cu modificările ulterioare);
- arhitecţi (Legea nr. 184/2011 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect);
- militari (Statutul cadrelor militare, adoptat prin Legea nr. 80/1995, cu modificările ulterioare) etc.

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 807-812.

Cauzele de neräspundere disciplinară a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar, acestea sunt preluate din dreptul penal.

Sancțiunile aplicabile în caz de săvârşire a abaterilor disciplinare de către cadrele didactice din învățământul preuniversitar sunt precizate în art. 280 alin. (2) din Legea educației nr. 1/2011, avându-se în vedere gravitatea faptei:

a) observație scrisă;

b) avertisment;

c) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare şi de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;

d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare şi de control;

e) destituirea din funcția de conducere, de îndrumare şi de control din învățământ;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Prin derogare de la dreptul comun, sancțiunea diminuării salariului de bază este mai aspră decât cea stabilită de Codul muncii.

O sancțiune particulară o constituie şi suspendarea pe o perioadă de până la 3 ani a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare şi de control.

Potrivit art. 280 alin. (4) şi (5) din Legea educației naționale, în cazul cercetării abaterilor disciplinare săvârşite de personalul din învățământul preuniversitar, comisia de disciplină se constituie diferit pentru cadrele didactice, pentru personalul de conducere, pentru personalul de îndrumare şi control din cadrul Ministerului Educației şi Cercetării Ştiințifice, cât şi pentru personalul de conducere al inspectoratelor şcolare județene sau cel al municipiului Bucureşti.

Pentru personalul didactic, comisiile sunt formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârşit abaterea. Comisiile de disciplină sunt numite de către Consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar [art. 280 alin. (5)].

Sesizarea cu privire la posibila săvârşire a unei abateri disciplinare poate fi făcută de orice persoană care are cunoştință de acest fapt. Sesizarea se face în scris şi se înregistrează la registratura unității sau instituției de învățământ.

Înainte de începerea propriu-zisă a cercetării disciplinare este obligatorie înştiințarea cadrului didactic asupra zilei şi orei la care se va desfăşura cercetarea.

Comisia de disciplină cercetează faptele săvârşite, urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârşite, existența sau inexistența vinovăției, precum şi orice alte date concludente.

Dreptul la apărare al cadrului didactic cercetat este garantat, audierea şi verificarea apărării acestuia fiind obligatorii. De asemenea, el are dreptul să cunoască toate actele cercetării şi să îşi producă probe în apărare.

Dacă cel cercetat nu se prezintă însă la audiere cu toate că a fost înştiințat conform reglementărilor amintite, sau dacă refuză să dea declarații scrise, se va menționa acest aspect în procesul-verbal.

Cercetarea disciplinară şi comunicarea deciziei trebuie să se facă într-un termen de cel mult 30 de zile de la data constatării faptei, consemnată în condica de inspecţii sau la registratura unităţii sau instituţiei de învăţământ preuniversitar [art. 280 alin. (7)].

Rezultatul cercetării disciplinare se va înscrie într-un proces –verbal.

Propunerea de sancţionare se face de către directorul unităţii sau instituţiei de învăţământ preuniversitar sau de cel puţin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administraţie. Stabilirea sancţiunii, dacă este cazul, se va face pe baza raportului comisiei de cercetare, de către autoritatea care a numit comisia, mai precis de Consiliul de administraţie al unităţii sau instituţiei de învăţământ preuniversitar.

Sancţiunea este comunicată celui cercetat prin decizie scrisă de către directorul unităţii sau instituţiei de învăţământ preuniversitar. Punerea în aplicare a sancţiunii aprobate conform dispoziţiilor legale se va face tot de către directorul unităţii sau instituţiei de învăţământ preuniversitar.

Decizia de sancţionare poate fi contestată în termen de 15 zile de la data comunicării la colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul şcolar sau la Colegiul central de disciplină al Ministerului Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice, după caz. Alin. (10) al art. 280 garantează dreptul persoanei sancţionate de a se adresa instanţelor de judecată.

12.1.2. Răspunderea disciplinară a cadrelor didactice din învăţământul universitar

Conform art. 312 din Legea educaţiei naţionale, „Personalul didactic şi de cercetare, personalul didactic şi de cercetare auxiliar, precum şi cel de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul superior răspunde disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce îi revin potrivit contractului individual de muncă, precum şi pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învăţământului şi prestigiului unităţii/instituţiei. Normele de comportare sunt stabilite în Carta universitară, fără a aduce atingere dreptului la opinie, libertăţii exprimării şi libertăţii academice".

Din analiza dispoziţiilor art. 318 din Legea educaţiei se deduce că obiectul abaterii disciplinare este format şi din relaţiile privind etica universitară şi buna conduită în cercetarea ştiinţifică. De asemenea, art. 324 al aceluiaşi act normativ arată că încălcarea bunei conduite în cercetare-dezvoltare constituie abatere, însă subiect al acestei abateri poate fi şi personalul de cercetare-dezvoltare.

Art. 310 din Lege enumeră faptele care constituie abateri grave de la buna conduită în cercetarea ştiinţifică şi activitatea universitară, respectiv: plagierea rezultatelor sau publicaţiilor altor autori; confecţionarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive; introducerea de informaţii false în solicitările de granturi sau de finanţare.

Faţă de personalul didactic şi de cercetare care săvârşeşte abateri disciplinare se pot dispun următoarele sancţiuni:

a) avertisment scris;

b) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizaţia de conducere, de îndrumare şi de control;

c) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcţii didactice superioare ori a unei funcţii de conducere, de îndrumare şi de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licenţă;

d) destituirea din funcția de conducere din învățământ;

e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Aceleași sancțiuni pot fi aplicate personalului didactic și de cercetare și personalului didactic și de cercetare auxiliar de către comisia de etică universitară pentru încălcarea eticii universitare sau pentru abateri de la buna conduită în cercetarea științifică.

Lacunar, Legea educației naționale nu prevede limitele de timp pentru care se pot dispune anumite sancțiuni disciplinare. Considerăm că la aplicarea acestor sancțiuni ar trebui avute în vedere limitele stabilite de Codul muncii, ca drept comun în materie.

Sancțiunile stabilite de comisia de etică și deontologie universitară sunt puse în aplicare de către decan sau rector, după caz, în termen de 30 de zile de la stabilirea sancțiunilor.

Distinct, art. 323 și art. 324 din Legea educației naționale prevede că pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare ale personalului din cadrul instituțiilor de învățământ superior, constatate și dovedite, Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării poate aplica una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni:

a) avertisment scris;

b) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită;

c) retragerea calității de conducător de doctorat sau a atestatului de abilitare;

d) retragerea titlului de doctor;

e) retragerea titlului didactic universitar sau a gradului de cercetare ori retrogradarea;

f) destituirea din funcția de conducere din instituția de învățământ superior;

g) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;

h) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțarea din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării.

În ceea ce privește cercetarea disciplinară, în cazul încălcării îndatoririlor ce îi revin cadrului didactic din învățământul superior potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității sau instituției, legea prevede constituirea unor comisii de analiză. Aceste comisii sunt formate din 3-5 membri, cadre didactice care au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea și un reprezentant al organizației sindicale.

Numirea comisiilor de analiză se face de către rector cu aprobarea senatului universitar. Cercetarea abaterilor referitoare la încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare se face de către Comisia de etică universitară care funcționează la nivelul fiecărei universități[1].

Pentru cercetarea abaterilor referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită în cercetare-dezvoltare, organul competent să efectueze cercetarea este Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării[2].

---

[1] Potrivit art. 306 alin. (2) din Legea educației naționale, „structura și componența comisiei de etică universitară este propusă de consiliul de administrație, avizată de senatul universitar și aprobată de rector. Membrii comisiei sunt persoane cu prestigiu profesional și autoritate morală. Nu pot fi membri ai comisiei de etică universitară persoanele care ocupă vreuna dintre funcțiile: rector, prorector, decan, prodecan, director administrativ, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducție".

[2] Conform art. 323 alin. (1) din Legea educației naționale, membrii Consiliului Național de Etică trebuie să fie persoane cu activitate recunoscută în domeniu: academicieni, profesori universitari, cercetători științifici

Autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare este Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Sesizarea organelor competente să realizeze cercetarea disciplinară și să dispună, dacă este cazul, sancțiuni disciplinare, poate fi făcută de orice persoană care are cunoștință de săvârșirea unei fapte ce constituie abatere disciplinară. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la registratura instituției sau unității de învățământ. Comisia de etică universitară poate fi sesizată de orice persoană, inclusiv din afara universității, cu privire la abateri săvârșite de membrii comunității universitare, comisia având obligația de a răspunde la această sesizare în termen de 30 de zile de la primire și să-i comunice rezultatul procedurilor de cercetare.

Procedura de cercetare disciplinară, cât și comunicarea rezultatelor nu trebuie să depășească un termen de maximum 30 de zile.

Consiliul Național de Etică analizează cazurile referitoare la abateri în urma sesizării sau autosesizării.

În toate cazurile de sesizare se va păstra confidențială identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

Legea educației naționale nu stabilește în concret regulile procedurale de desfășurare a cercetării disciplinare prealabile, specificându-se că „sancțiunea disciplinară se aplică numai după efectuarea cercetării faptei sesizate, audierea celui în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare."

În cazul sesizării Comisiei de etică universitară, Legea prevede că vor fi demarate procedurile stabilite de Codul de etică și deontologie universitară, respectiv Legea nr. 206/2004.

Propunerea de sancționare disciplinară a personalului din instituțiile de învățământ superior se face de către șeful de departament sau de unitate de cercetare, proiectare, microproducție, de către decan ori rector sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor departamentului, consiliului facultății sau senatului universitar, după caz [art. 313 alin. (1) din Lege].

Stabilirea sancțiunilor disciplinare se face distinct de către consiliile facultăților pentru sancțiunile de avertisment scris și diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control și de către senatele universitare pentru celelalte trei sancțiuni.

Punerea în aplicare a sancțiunilor disciplinare, în acest caz, se face de decan sau rector, după cum au fost stabilite de consiliul facultății sau de senatul universității.

Comunicarea sancțiunilor se face în scris de către serviciul de resurse umane.

În conformitate cu modificările Codului muncii, și Legea educației stabilește posibilitatea ridicării și radierii sancțiunii disciplinare. Astfel, dacă cel sancționat nu a mai săvârșit abateri disciplinare timp de un an de la aplicarea sancțiunii, autoritatea care a aplicat sancțiunea poate dispune radierea acesteia.

---

gradul I, funcționari publici, reprezentanți ai autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare și ai altor ordonatori principali de credite care au în subordine și/sau în coordonare unități de cercetare-dezvoltare, condițiile fiind stabilite prin Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare. În ceea ce privește funcționarea sa, Consiliul Național de Etică își desfășoară activitatea în plen și în comisii de etică pe domenii de știință și tehnologie. Comisiile pot avea statut permanent sau temporar.

În cazul abaterilor de la buna conduită în cercetare ştiinţifică şi de la prevederile Codului de etică şi deontologie profesională, stabilirea sancţiunilor se face de Comisia de etică universitară. Comisia poate stabili una sau mai multe sancţiuni, prin derogare de la normele din Codul muncii care stabilesc principiul potrivit căruia, pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica o singură sancţiune. Prin excepţie, apreciem că sancţiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă nu poate fi cumulată cu alte sancţiuni.

Comisia de etică universitară emite o hotărâre care este avizată de consilierul juridic al universităţii. Punerea în aplicare a sancţiunilor stabilite de Comisia de etică universitară se face de către decan sau rector. În acest caz, sancţiunile se pun în aplicare în termen de 30 de zile de la data stabilirii sancţiunilor.

Consiliul Naţional de Etică a Cercetării Ştiinţifice, dezvoltării Tehnologice şi Inovării stabileşte sancţiunile în cazul probării vinovăţiei cadrului didactic cu privire la care a fost sesizat. Actul prin care se stabilesc sancţiunile este hotărârea. Aceste hotărâri sunt supuse avizării de către direcţia juridică din cadrul Ministerului Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice.

Punerea în aplicare a sancţiunilor astfel stabilite se face, după caz, de către Ministerul Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice, de preşedintele Autorităţii Naţionale pentru Cercetare Ştiinţifică, de Consiliul Naţional pentru Atestarea Titlurilor, Diplomelor şi Certificatelor Universitare, de conducătorii autorităţilor contractante care asigură finanţarea din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării, de conducătorii instituţiilor de învăţământ superior sau ai unităţilor de cercetare-dezvoltare. Termenul de punere în aplicare a acestor sancţiuni este de 30 de zile şi începe să curgă de la data emiterii hotărârii.

Contestarea sancţiunilor disciplinare dispuse de comisiile de analiză se face diferit în funcţie de organul care a emis decizia de sancţionare.

În ceea ce priveşte deciziile date de consiliile facultăţilor, legea nu prevede un organism intern la care se face contestaţie, ci prevede dreptul general al celui sancţionat de a se adresa instanţelor de judecată.

Împotriva deciziilor comisiilor de etică de la nivelul universităţilor se poate formula contestaţie la Consiliul Naţional de Etică a Cercetării Ştiinţifice, Dezvoltării Tehnologice şi Inovării, potrivit Legii nr. 206/2004. Împotriva hotărârii de sancţionare dispuse de Consiliul Naţional de Etică a Cercetării Ştiinţifice, Dezvoltării Tehnologice şi Inovării se poate formula acţiune la instanţa judecătorească competentă.

12.2. Particularităţile răspunderii disciplinare a funcţionarilor publici

Reglementările specifice în plan disciplinar privind statutul funcţionarilor publici sunt cuprinse în Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare. Funcţionarilor publici le este aplicabil şi propriul Cod de conduită[1].

[1] Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită al funcţionarilor publici, publicat în M. Of. nr. 525 din 2 august 2007. A se vedea R.P. Postelnicu, *Elemente de analiză comparată a Codului de conduită al funcţionarilor publici şi a Codului de conduită al salariaţilor din autorităţile şi instituţiile publice*, în RRDM nr. 4/2005, pp. 105-111.

Răspunderea administrativ-disciplinară este considerată[1] ca fiind „prima formă de răspundere specifică dreptului administrativ, ea intervenind pentru săvârşirea ilicitului administrativ propriu-zis, sub forma abaterii disciplinare".

Conform art. 77 din Statut, răspunderea disciplinară a funcţionarilor publici este angajată în situaţia săvârşirii de către aceştia a faptelor ce constituie abateri disciplinare.

Abaterea disciplinară este definită de acelaşi articol de lege ca fiind „încălcarea cu vinovăţie de către funcţionarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcţiei publice pe care o deţin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege".

Statutul funcţionarilor publici nu numai că defineşte abaterea disciplinară a acestora dar, pentru evitarea abuzurilor din partea superiorilor, enumeră, faptele care constituie o astfel de abatere, respectiv:

a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

b) neglijenţa repetată în rezolvarea lucrărilor;

c) absenţe nemotivate de la serviciu;

d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;

e) intervenţiile sau stăruinţele pentru soluţionarea unor cereri în afara cadrului legal;

f) nerespectarea secretului profesional sau a confidenţialităţii lucrărilor cu acest caracter;

g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea;

h) desfăşurarea în timpul programului de lucru a unor activităţi cu caracter politic;

i) refuzul de a îndeplini atribuţiile de serviciu;

j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilităţi, conflicte de interese şi interdicţii stabilite prin lege pentru funcţionarii publici;

k) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcţiei publice şi funcţionarilor publici.

Alături de faptele enumerate în Statut, abateri disciplinare mai pot fi regăsite în alte acte normative din domeniul funcţiei publice.

Prin această reglementare se dă posibilitatea stabilirii unor abateri disciplinare prin statute proprii, cât şi prin alte acte normative aplicabile funcţionarilor publici.

Un asemenea act normativ, care prezintă interes pentru instituţia răspunderii disciplinare prin clasificarea ca abateri disciplinare a anumitor fapte, este Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcţionarilor publici[2].

Conform art. 77 alin. (3) din Statut, sancţiunile disciplinare aplicabile funcţionarilor publici sunt:

a) mustrare scrisă;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;

c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcţia publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;

---

[1] V. Vedinaş, *Drept administrativ*, ed. a VII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2012, p. 282.

[2] Republicată în M. Of. nr. 525 din 2 august 2007. Conform art. 1 alin. (2), acest act normativ cuprinde norme obligatorii pentru persoanele care ocupă o funcţie publică în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi în cadrul autorităţilor administrative autonome, norme care reglementează conduita profesională a funcţionarilor publici.

d) retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an;

e) destituirea din funcția publică.

Art. 101 din Statut enumeră și situațiile pentru care se poate aplica sancțiunea destituirii din funcția public, și anume:

a) pentru săvârșirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;

b) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

Funcționarul public sancționat disciplinar pentru aceste fapte cu destituirea din funcția publică nu va mai putea ocupa o altă funcție publică pe un termen fixat de Statut în art. 82 alin. (1) lit. c), prevăzut pentru radierea acestei sancțiuni, mai precis, 7 ani.

Individualizarea sancțiunii disciplinare se face ținându-se cont de următoarele aspecte[1]:

- gravitatea faptei ce constituie abatere disciplinară;
- împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție al funcționarului public;
- comportarea generală a funcționarului public în timpul serviciului;
- consecințele abaterii;
- săvârșirea de către funcționar a altor abateri disciplinare care nu au fost radiate.

Autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt numiți funcționari publici au obligația, conform art. 48 alin. (3) din Hotărâre, să solicite de la ultimul loc de muncă situația disciplinară a funcționarului public, în termen de 10 zile de la data emiterii actului administrativ de numire. Obligația revine autorităților și instituțiilor publice numai pentru funcționarii publici ale căror raporturi de serviciu au încetat cu mai puțin de 3 luni înainte de data numirii în funcția publică.

Conform art. 79 din Statut, pentru analizarea faptelor sesizate ca abateri disciplinare și propunerea sancțiunii disciplinare aplicabile funcționarilor publici din autoritățile sau instituțiile publice se constituie comisii de disciplină[2].

Comisia de disciplină competentă să desfășoare procedura disciplinară este cea constituită pentru autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia este numit funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară la data săvârșirii faptei sesizate sau cea constituită în cadrul autorității sau instituției publice ierarhic superioare, pentru analizarea și propunerea modului de soluționare a sesizării privitoare la faptele săvârșite de anumiți funcționari publici.

---

[1] Prevăzute de art. 77 alin. (4) din Statut.

[2] Organizarea și funcționarea acestor comisii este reglementată de H.G. nr. 1344 din 31 octombrie 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină. Comisiile de disciplină sunt structuri deliberative, fără personalitate juridică, independente în exercitarea atribuțiilor ce le revin, constituindu-se câte una la fiecare instituție sau autoritate publică prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice. Comisia de disciplină are în componență 3 membri titulari care sunt funcționari publici definitivi numiți în funcția publică pe perioadă nedeterminată. Dintre aceștia, doi membri sunt desemnați de conducătorul autorității sau instituției publice, iar al treilea membru este desemnat, după caz, de organizația sau organizațiile sindicale reprezentative ori de majoritatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice pentru care este organizată comisia de disciplină, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat, prin vot secret.

Statutul prevede expres condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoanele care sunt desemnate membri în comisia de disciplină, situațiile de incompatibilitate, cazurile de suspendare a mandatului, situațiile care generează conflicte de interese, precum și cazurile de încetare a mandatului membrilor comisiei de disciplină.

Sesizarea comisiei de disciplină despre abaterea săvârșită de un funcționar public poate fi făcută în scris de orice persoană care se consideră vătămată prin fapta funcționarului și trebuie să cuprindă elementele obligatorii, prevăzute de H.G.

Sesizarea se depune la registratura autorității sau instituției publice în cadrul căreia funcționarul public își desfășoară activitatea, respectiv la registratura autorității ori instituției publice la nivelul căreia este constituită comisia de disciplină competentă potrivit prezentei hotărâri. Statutul prevede în mod expres termenele, regulile de soluționare a sesizării și soluțiile care pot fi adoptate.

Potrivit art. 78 alin. (3) din Statut, cercetarea disciplinară prealabilă este obligatorie. În vederea participării la cercetare, funcționarul public a cărui faptă face obiectul sesizării este citat, primind alături de citație și un exemplar al sesizării, precum și copii ale înscrisurilor depuse de către persoana care a formulat sesizarea, dacă este cazul.

Sub sancțiunea nulității deciziei, audierea funcționarului public, precum și refuzul acestuia de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile care i se impută trebuie consemnată în scris.

Art. 77 alin. (7) din Statut instituie regula conform căreia, pe perioada cercetării administrative, în situația în care funcționarul public care a săvârșit o abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, conducătorul autorității sau instituției publice are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a funcționarului public în cadrul altui compartiment sau altei structuri a autorității ori instituției publice, ținând cont de circumstanțele din momentul emiterii actului de interzicere a accesului sau de mutare temporară.

Persoana care a formulat sesizarea și funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată pot participa la cercetarea administrativă personal sau pot fi asistate ori reprezentate de avocați.

Procedura de cercetare administrativă se finalizează:

a) la închiderea dezbaterii cazului;

b) în termen de 3 luni de la data încetării raporturilor de serviciu ale funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, cu excepția situației prevăzute la lit. c), în măsura în care funcționarul public a cărui faptă a fost cercetată nu redobândește calitatea de funcționar public în această perioadă;

c) la data decesului funcționarului public.

În ultimele două situații sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport care se înaintează persoanei prin al cărei act administrativ s-a constituit comisia de disciplină și care se comunică persoanei care a formulat sesizarea.

În termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării dezbaterilor, comisia de disciplină întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză. Acest raport se aduce la cunoștința persoanei care are competența legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, persoanei care a formulat sesizarea și funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată, după aceleași reguli de comunicare ca și în cazul celorlalte acte procedurale.

Actul administrativ de sancționare se emite în termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplină, de către persoana care are competența legală

de a aplica sancțiunea disciplinară. Sub sancțiunea nulității absolute, actul administrativ de sancționare va fi însoțit de raportul comisiei de disciplină și va cuprinde în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară;

c) motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, în situația în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică, motivat, o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină. Propunerea comisiei de disciplină nu este obligatorie pentru cel care are competența de a aplica sancțiuni disciplinare, acesta putând aplica o sancțiune mai ușoară.

d) termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată;

e) instanța competentă la care poate fi contestat actul administrativ prin care s-a dispus sancțiunea disciplinară.

Actul administrativ de sancționare se comunică în termen de maximum 15 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplină, următoarelor persoane și structuri administrative:

a) compartimentelor cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituției sau autorității publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;

b) comisiei de disciplină care a elaborat și transmis raportul;

c) funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;

d) persoanei care a formulat sesizarea.

Competența de a aplica sancțiunile disciplinare este prevăzută în art. 78 din Statutul funcționarilor publici. Astfel, mustrarea scrisă se poate aplica direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică. Celelalte patru sancțiuni disciplinare se aplică de persoana care are competența legală de numire în funcția publică, la propunerea comisiei de disciplină.

Sancțiunile disciplinare pot fi aplicate în cel mult 1 an de la data sesizării comisiei disciplinare cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare. Acest termen de prescripție trebuie însă încadrat în termenul general de prescripție a răspunderii disciplinare, termenul de 2 ani de la data săvârșirii faptei.

În practica judiciară[1] s-a arătat că cele două termene nu sunt alternative, fiind obligatoriu ca aplicarea sancțiunii disciplinare să se circumscrie ambelor termene, astfel încât nerespectarea oricăruia dintre ele constituie un viciu de nelegalitate.

Statutul funcționarilor publici (art. 80) reglementează dreptul funcționarului public nemulțumit de sancțiunea aplicată de a se adresa instanței de contencios administrativ pentru anularea sau modificarea actului administrativ de sancționare[2].

Evidența situației disciplinare a funcționarilor publici este ținută de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, care are competența de a elibera, în anumite cazuri, un act care cuprinde sancțiunile disciplinare aplicate funcționarului public, neradiate, act numit cazier administrativ.

---

[1] Decizia nr. 1107/01.03.2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, în „Buletinul Casației" nr. 11/2012, pp. 25-27.

[2] V. Vedinaș, *Statutul funcționarilor publici*, *loc. cit.*, 2009, p. 306.

Ca şi în dreptul comun, şi Statutul funcţionarilor publici prevede radierea sancţiunilor disciplinare. Radierea constă în înlăturarea efectelor sancţiunilor disciplinare după o perioadă de timp strict prevăzută de normele legale şi, în consecinţă, înlăturarea interdicţiilor prevăzute pentru funcţionarul public sancţionat disciplinar.

În ceea ce priveşte termenele de radiere, Statutul, în art. 82 alin. (1), stabileşte termene diferite în funcţie de gravitatea sancţiunii disciplinare dispuse:

a) mustrarea scrisă se radiază în termen de 6 luni de la aplicare;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni, suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcţia publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani şi retrogradarea în funcţia publică pe o perioadă de până la un an se radiază în termen de un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate;

c) destituirea din funcţia publică se radiază în termen de 7 ani de la aplicare.

Radierea sancţiunilor disciplinare intervine de drept după expirarea termenului prevăzut pentru fiecare sancţiune. Constatarea radierii sancţiunilor disciplinare, cu excepţia sancţiunii destituirii din funcţie, se face prin act administrativ emis de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice.

În ceea ce priveşte constatarea radierii sancţiunii disciplinare a destituirii din funcţia publică, în doctrină[1] s-a arătat că aceasta se face de către preşedintele Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici.

[1] A. Mocanu-Suciu, *Deontologia funcţiei publice*, Ed. Techno Media, Sibiu, 2010, p. 186.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL VII
RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

§ 1. NOŢIUNE. REGLEMENTARE

A) În legislaţia internaţională a muncii, ca şi în cea a Uniunii Europene, nu există în prezent reglementări speciale cu privire la răspunderea reciprocă a părţilor contractului individual de muncă.

La nivelul OIM, fără a exista o reglementare în materie, există norme care se referă incidental la răspunderea reparatorie a părţilor raportului de muncă. Dintre convenţiile OIM ratificate de România, prevederi din sfera răspunderii reparatorii a părţilor se regăsesc în următoarele acte:

- Convenţia nr. 95 din 1949 privind protecţia salariului[1] care stabileşte că reţinerile din salariu nu sunt permise decât în condiţiile stabilite de legislaţie, contractul colectiv de muncă sau hotărâre judecătorească. De asemenea, nu poate fi reţinută sau cedată partea din salariu care este necesară pentru asigurarea întreţinerii salariatului şi familiei sale, ceea ce va însemna o limitare pentru angajator, sub aspectul recuperării prejudiciului prin reţineri din salariu. Convenţia reglementează şi prioritatea creanţelor salariale în cazul insolvabilităţii angajatorului.

- Convenţia nr. 100 din 1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină şi a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală[2] prevede că încălcarea principiului egalităţii de remunerare de către angajator reprezintă discriminare şi atrage răspunderea reparatorie a acestuia în sensul compensării diferenţei de salariu şi a plăţii de despăgubiri care decurg din discriminarea suferită.

- Convenţia nr. 131 din 1970 privind fixarea salariilor minime[3] prevede că salariile minime vor avea putere de lege şi nu vor putea fi scăzute, în caz contrar aplicându-se persoanelor responsabile sancţiuni penale sau de altă natură, inclusiv patrimoniale.

- Convenţia nr. 183 din 2000 privind protecţia maternităţii[4] reglementează anumite obligaţii ale angajatorilor (concediul de maternitate, boală sau complicaţii, prestaţii în bani anumitor categorii de femei, protecţia locului de muncă, facilităţi pentru femeile care alăptează) care în caz de încălcare pot prejudicia material femeia în cauză şi, deci, pot antrena răspunderea angajatorilor.

Şi o serie de convenţii ale OIM[5], neratificate de România, cuprind prevederi referitoare la răspunderea angajatorilor şi a salariaţilor pentru încălcarea obligaţiilor, inclusiv răspunderea patrimonială.

---

[1] Ratificată prin Decretul nr. 284/1973 publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973.
[2] Ratificată prin Decretul nr. 213/1957, publicat în B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958.
[3] Ratificată prin Decretul nr. 83/1975 publicat în B. Of. nr. 86 din 2 august 1975.
[4] Ratificată prin Legea nr. 452/2002, publicată în M. Of. nr. 535 din 23 august 2002.
[5] Cum ar fi, Convenţia nr. 106 din 1957 privind repausul săptămânal, Convenţia nr. 118 din 1962 privind egalitatea de tratament, Convenţia nr. 121 din 1964 privind prestaţiile în cazul accidentelor de muncă şi a bolilor

BCU "LUCIAN BLAGA" UNIVERSITY LIBRARY

Convenţiile OIM reglementează, în principiu, drepturi şi obligaţii ale părţilor raportului de muncă pentru a căror încălcare, în mod firesc, se poate angaja răspunderea lor reparatorie. Ele însă nu enunţă felul în care răspunderea reparatorie va fi angajată, urmând să se aplice dispoziţiile naţionale comune sau specifice în materie.

Reglementările Uniunii Europene în materie de raporturi de muncă sunt în principal axate pe protecţia drepturilor salariaţilor în concordanţă cu obiectivele şi valorile sale. Nici în ceea ce priveşte răspunderea reparatorie în general nu există încă o reglementare oficială unică la nivelul Uniunii Europene. Cu toate acestea, în privinţa răspunderii reparatorii pentru prejudiciile produse de angajator salariatului sau de salariat angajatorului în cadrul raportului de muncă, la nivelul Uniunii Europene, se regăsesc în legislaţia UE reglementări parţiale, incidentale, cuprinse în directive care se referă la alte materii. Astfel, există o multitudine de acte ale UE care conţin prevederi referitoare la obligaţiile angajatorilor, pentru a căror nerespectare aceştia răspund patrimonial. Cu privire la răspunderea reparatorie a salariaţilor, incidenţa dreptului Uniunii Europene este mai redusă. Există totuşi unele reglementări care prevăd obligaţiile lucrătorilor din anumite profesii, cum ar fi, lucrătorii din mine, sau dispoziţiile privind concurenţa şi obligaţia statelor membre de a reglementa răspunderea profesiilor în cauză.

Cu titlu de exemplu, reglementări europene care influenţează răspunderea reparatorie a părţilor contractului individual de muncă se regăsesc în următoarele acte:

- Directiva 91/533/CEE privind obligaţia angajatorului de a-şi informa salariaţii asupra condiţiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă prevede obligaţiile angajatorilor şi modul în care se poate realiza obligaţia de informare de către angajatori (art. 2, 3, 4 şi 5). În caz de nerespectare a obligaţiilor prevăzute de Directivă angajatorii sunt ţinuţi să despăgubească salariaţii sau persoanele care au fost candidate la angajare prin intermediul uneia dintre căile de despăgubire pe care statele membre sunt obligate să le prevadă. Într-un context similar, Directiva 2002/14/CE referitoare la cadrul general privind informarea şi consultarea lucrătorilor stabileşte obligaţii privind informarea şi consultarea salariaţilor, obligaţii de respectare a confidenţialităţii documentelor ce fac obiectul informării şi consultării, în sarcina reprezentanţilor salariaţilor şi obligaţia statelor membre de a prevedea măsuri eficiente, proporţionale, inclusiv reparatorii care să descurajeze şi să sancţioneze încălcarea acestor obligaţii.

- Directiva 97/81/CE referitoare la Acordul cadru cu privire la munca cu fracţiune de normă încheiat între UCIPE, CEIP şi CES conţine mai multe prevederi referitoare la înlăturarea formelor de discriminare între lucrătorii cu timp normal şi cei cu fracţiune de normă, posibilitatea lucrătorului de a refuza transferul de la munca cu normă întreagă la munca cu fracţiune de normă fără niciun fel de consecinţe asupra situaţiei sale etc., pentru încălcarea cărora angajatorul este ţinut să răspundă inclusiv reparatoriu (clauza 4).

- Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislaţiei statelor membre cu privire la concedierile colective prevede condiţiile şi procedura concedierilor colective, precum şi obligaţiile care revin angajatorului în cadrul acesteia. Dacă un angajator nu respectă prevederile acesteia şi va dispune concedierea colectivă a salariaţilor fără să asigure parcurgerea procedurii şi informarea corectă a salariaţilor concediaţi, inclusiv cu privire la

profesionale, Convenţia nr. 140 din 1974 privind concediu de studii, cu plată, Convenţia nr. 146 din 1976 privind concediile anuale cu plată.

calculul drepturilor băneşti care li se cuvin în temeiul legislaţiei naţionale, va fi obligat, fireşte, să repare orice prejudiciu suferit de salariaţi cu această ocazie, spre exemplu plata de dobânzi bancare sau alt gen de daune.

- Directiva 2003/88/CE prevede indirect posibilitatea antrenării răspunderii juridice a angajatorului care nu respectă prevederile privind perioadele maxime de lucru, perioadele de repaus sau munca de noapte.

Concluzionând asupra cadrului legal internaţional de reglementare, în prezent, nu există, cu privire la răspunderea patrimonială, reglementări de sine stătătoare, nici în Convenţiile şi Recomandările OIM, nici în directivele sau regulamentele UE, nici în normele Consiliului Europei. Reglementările actuale vizează ipotezele în care, dacă se încalcă normele OIM sau ale UE, se poate antrena răspunderea reparatorie, alături de alte forme de răspundere juridică. Ca urmare, răspunderea reparatorie este reglementată numai ca o posibilă consecinţă a încălcării normelor internaţionale şi ale UE, dar nu ca instituţie de sine-stătătoare. Aşadar, în privinţa răspunderii reparatorii, în absenţa unor norme exprese internaţionale sau europene având ca obiect principal de reglementare răspunderea patrimonială, fiecare stat îşi identifică propriile soluţii legale şi jurisprudenţiale în această materie.

B) Răspunderea patrimonială[1] reprezintă răspunderea reparatorie reciprocă dintre angajator şi salariat pentru prejudiciile pe care şi le produc unul altuia în cadrul unui contract individual de muncă, în condiţiile Codului muncii.

Răspunderea patrimonială a angajatorului şi cea a salariatului sunt reglementate de prevederile Capitolului III al titlului XI al Codului Muncii, denumit în acelaşi mod – *Răspunderea patrimonială,* art. 253-259.

Alături de reglementarea cadru, există reglementări anterioare Codului muncii care au rămas în vigoare şi care se aplică cu titlu de norme speciale, anumitor categorii de salariaţi. Acestea sunt:

- Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanţii şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenţilor economici, autorităţilor sau instituţiilor publice, cu modificările şi completările ulterioare;
- O.G. nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor.

---

[1] Pentru analiza răspunderii patrimoniale, a se vedea: I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în Dreptul nr. 4/2003; Al. Ţiclea, *Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziţii ale Codului muncii,* în RRDM nr. 2/2003; Al. Ţiclea, *Răspunderea patrimonială a salariaţilor,* în RDC nr. 7-8/2003; I.T. Ştefănescu, *Răspunderea patrimonială reglementată prin noul Cod al muncii,* în Dreptul nr. 9/2003; V. Zanfir, *Răspunderea patrimonială a salariaţilor şi funcţionarilor publici,* Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2005; I.T. Ştefănescu, *Probleme actuale legate de modificarea art. 269, alin. (1) din Codul muncii,* în RRDM nr. 4/2007; Ş. Beligrădeanu, *Situaţiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaţilor faţă de angajatorii lor, prejudiciaţi de terţi – debitori ai acestora din urmă prin neexecutarea contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligaţiei de restituire,* în Dreptul nr. 11/2008; Ţiclea, A., coord., *Codul muncii comentat, loc. cit.,* 2010; L. Georgescu, *Răspunderea patrimonială a lucrătorilor,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011; A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole,* vol. II, *Articolele 108-298, loc. cit.,* 2011; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă,* ed. a IX-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* 2015; p. 875; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.,* 2014, p. 815.

Ca natură juridică, răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii constituie o varietate a răspunderii civile contractuale, având anumite particularități determinate de specificul raporturilor juridice de muncă[1] întrucât:

- răspunderea patrimonială, preia și particularizează „normele și principiile răspunderii civile contractuale", cu alte cuvinte, aplică regulile din dreptul comun;
- izvorul său se află într-un contract – contractul individual de muncă;
- derogările de la răspunderea civilă contractuală sunt justificate tocmai de specificul raporturilor de muncă;
- voința legiuitorului a fost aceea de a încadra *ab initio* răspunderea patrimonială regulilor răspunderii contractuale, de drept comun, folosind termeni fără echivoc în redactarea art. 253 și 254 C. mun. și împiedicând orice dubiu cu privire la caracterul său de parte din întreg raportat la răspunderea civilă contractuală;
- răspunderea regulă de drept civil – răspunderea delictuală, se aplică numai atunci când salariatul l-a prejudiciat pe angajator printr-o faptă care nu are legătură cu munca sa.

În literatura de specialitate s-a exprimat și punctul de vedere potrivit căruia răspunderea patrimonială este o formă a răspunderii juridice[2]. În doctrina de drept civil s-a susținut inclusiv că răspunderea patrimonială ar fi o răspundere civilă contractuală pură și, prin urmare, prejudiciile produse angajatorului prin săvârșirea unor fapte ilicite determină naşterea unor raporturi civile, iar nu de dreptul muncii[3]. Pentru argumentele mai sus invocate nu putem accepta aceste puncte de vedere, considerând alături de alți autori că răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii este o formă a răspunderii civile contractuale, cu particularitățile ce decurg din specificul relațiilor juridice de muncă.

Particularitățile răspunderii juridice patrimoniale, identificate în literatura de specialitate[4], sunt următoarele:

- este condiționată de existența și executarea contractului individual de muncă;
- este o răspundere individuală, fiind, de regulă, exclusă solidaritatea;
- poate avea ca obiect repararea prejudiciilor materiale și morale produse de angajator salariatului său sau repararea doar a prejudiciilor materiale produse de salariat angajatorului său;
- ca regulă, nu operează prezumția de culpă, chiar dacă este vorba de o răspundere contractuală;
- nu pot exista clauze de agravare a răspunderii patrimoniale a salariatului întrucât se opune art. 38 C. mun.;
- dacă prejudiciul a fost produs de mai mulți salariați, recuperarea acestuia se va face în conformitate cu prevederile art. 255 alin. (2) C. mun. raportat la salariul lunar net al fiecărui

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 816.

[2] Al. Țiclea, *Răspunderea patrimonială a salariaților*, în RDC nr. 7-8/2003, pp. 65-68; V. Zanfir, *Răspunderea patrimonială a salariaților și funcționarilor publici*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 13 și urm.; Al. Țiclea, T. Țiclea, *Specificul răspunderii pentru daune în raporturile de muncă*, în RRDM nr. 3/2014, p. 39.

[3] A se vedea M. Nicolae, *Tratat de prescripție extinctivă*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 1159.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 817-818; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 876-877.

salariat de la data constatării pagubei, şi atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul lucrat efectiv de la ultimul său inventar, în situaţia celor care au calitatea de gestionar;

- repararea prejudiciului se realizează, de regulă, prin echivalent bănesc, respectiv prin reţineri din salariu;

- în cazul răspunderii patrimoniale operează o cauză suplimentară de neră spundere, şi anume riscul normal al serviciului;

- stabilirea răspunderii patrimoniale se realizează prin acordul părţilor, posibil până la limita a 5 salarii minime brute pe ţară, sau, în absenţa unui astfel de acord, prin acţiune judecătorească;

- executarea silită a creanţelor împotriva salariatului are caracter limitat, în conformitate cu prevederile art. 257 alin. (2) C. mun.

Codul muncii reglementează două forme de răspundere patrimonială:

- răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariaţii săi;

- răspunderea patrimonială a salariatului faţă de angajatorul său.

Distinct de răspunderea patrimonială a salariatului este reglementată obligaţia de restituire a salariaţilor, care are la bază principiul îmbogăţirii fără justă cauză.

§ 2. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ A ANGAJATORULUI FAŢĂ DE SALARIAT[1]

2.1. Reglementare. Condiţiile răspunderii

Art. 253 C. mun. dispune: „(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral, din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. (2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente. (3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 şi următoarele".

Răspunderea reparatorie a angajatorului pentru prejudiciile suferite de salariat se poate angaja potrivit normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, de drept comun, la care se adaugă anumite particularităţi reglementate de Codul muncii. În acest sens, relevante sunt dispoziţiile referitoare la tipul prejudiciului şi la caracterul hotărârii judecătoreşti pronunţate împotriva angajatorului.

Răspunderea patrimonială a angajatorului poate fi antrenată, evident, numai după îndeplinirea cumulativă a anumitor condiţii, şi anume a celor de drept comun pentru angajarea răspunderii contractuale la care se adaugă două condiţii specifice raportului de muncă:

1. calitatea de angajator al salariatului păgubit;

Atragerea răspunderii patrimoniale în temeiul Codului muncii nu poate interveni decât în cazul raporturilor de muncă ce cad sub incidenţa sa, întemeiate pe un contract individual de muncă valabil încheiat.

---

[1] I. Sorica, *Răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariat*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 294-295.

2. existența unei fapte ilicite care să provină în mod direct sau indirect de la angajator;

Fapta ilicită reprezintă o încălcare a obligațiilor care îi revin angajatorului față de persoana încadrată, potrivit contractului de muncă[1].

Caracteristica principală o constituie a*spectul ilicit,* neconform pe care trebuie să îl aibă fapta angajatorului, raportată la obligațiile pe care le are față de salariat.

În măsura în care angajatorul şi-a îndeplinit toate obligațiile legale şi convenționale față de salariatul său, în principiu, nu se poate angaja răspunderea sa patrimonială[2].

Fapta ilicită poate consta atât într-o *acțiune* (de ex. angajatorul distruge un bun al salariatului), cât şi într-o *inacțiune* (de exemplu situație foarte des întâlnită, angajatorul refuză plata salariului, sau nu informează salariatul cu privire la unele aspecte legate de îndeplinirea obligațiilor sale de muncă care ulterior antrenează prejudicierea salariatului).

Fapta ilicită poate să provină direct sau indirect de la angajator. Ea provine în mod direct de la angajator numai în cazul angajatorului persoană fizică. Săvârşirea indirectă a faptei ilicite reprezintă situația standard în materie. Ea intervine întotdeauna în cazul persoanei juridice, când fapta ilicită este săvârşită de către organele de conducere ale acestuia sau de către oricare alt salariat în calitate de prepus[3] ori de către un lucru al său.

Pentru a putea da naştere dreptului la despăgubire al salariatului, fapta ilicită trebuie să se fi săvârşit fie în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu ale salariatului, fie în legătură cu serviciul.

Stabilirea răspunderii patrimoniale a angajatorului se va face, de la caz la caz, luându-se în considerare toate condițiile necesare angajării acesteia. Ca urmare, producerea unui prejudiciu de către salariat, la locul de muncă, dar fără nicio legătură cu obligațiile sale de serviciu şi în lipsa vinovăției angajatorului nu poate antrena răspunderea patrimonială a acestuia din urmă.

Fapta ilicită poate fi săvârşită în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu, în perioada de timp în care salariatul execută obligațiile care îi revin conform contractului de muncă. De regulă această perioadă de timp coincide cu programul de lucru al salariatului. Prejudiciul suferit în orice loc în care prezența salariatului este justificată de îndeplinirea îndatoririlor de serviciu îndeplineşte această condiție.

Alternativ, fapta prejudiciabilă se poate produce în legătură cu serviciul, în afara îndeplinirii propriu-zise a obligațiilor de serviciu ale salariatului, dar prin raportul pe care îl are cu munca acestuia obligă angajatorul la repararea prejudiciului rezultat. Spre exemplu,

---

[1] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat,* vol. II, *loc. cit.*, 1979, pp. 179-180.

[2] În practica judiciară s-a hotărât astfel că nu sunt îndeplinite condițiile pentru angajarea răspunderii patrimoniale a unității în cazul în care, deşi salariatul a suferit un accident de muncă în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu, angajatorul şi-a îndeplinit însă toate obligațiile legale referitoare la prevenirea accidentelor de muncă, salariatul a fost instruit periodic şi a fost atenționat asupra modalității specifice de lucru. – C. Ap. Constanța, S. civ., min. şi fam., litigii de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 636/MC/2005 în *Jurisprudență, Culegere de practică judiciară în materia dreptului muncii şi asigurărilor sociale*, Constanța, 2006, pp. 92-97, citată în *Codul muncii comentat şi adnotat*, Al. Țiclea (coord.), vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 479.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 820.

prejudicierea salariatului rezultată din sustragerea echipamentului de protecție al salariatului, în afara orelor de program, din cauza neluării măsurilor de pază de către angajator.

În literatura de specialitate[1], expresiile „în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă" sau „în legătură cu serviciul" duc la concluzia că unitatea răspunde de paguba provocată celui încadrat – evident, din vina ei – și în următoarele situații:

• în timpul deplasării în interes de serviciu în aceeași sau în altă localitate; în acele cazuri vina unității se poate ivi dacă, de pildă, deplasarea s-a asigurat cu mijloacele de transport ale unității;

• pe durata pauzelor care au loc în timpul desfășurării programului de lucru;

• înainte de începerea sau după încetarea lucrului, dacă persoana încadrată se afla, pentru interese legate de serviciu în incinta unității la care lucrează sau a altei unități în care a fost trimisă să lucreze ori în orice loc de muncă unde își execută obligațiile de serviciu [...]";

Unitatea răspunde și pentru pagubele provocate din vina ei personalului care prestează activitatea în mod obișnuit în afara incintei unității, dacă s-au produs la oricare dintre punctele de lucru dispersate, ori în timpul deplasării de la un punct de lucru la altul, pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu[2].

3. salariatul să fi suferit un prejudiciu, material și/sau moral, care să fie cert, să nu fi fost reparat, să se fi produs în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul;

În cadrul răspunderii patrimoniale, angajatorul poate fi obligat la repararea atât a unui prejudiciu material, cât și la repararea unui prejudiciu moral.

Prejudiciul material include, în cazul răspunderii patrimoniale, atât prejudiciul efectiv suferit *(damnum emergens)*, cât și beneficiul nerealizat *(lucrum cessans)*. Prejudiciul efectiv suferit reprezintă valoarea obligației asumată în temeiul contractului de muncă pe care angajatorul nu a îndeplinit-o. Beneficiul nerealizat reprezintă creșterea patrimonială pe care salariatul ar fi dobândit-o dacă angajatorul și-ar fi executat obligația sau dacă și-ar fi executat-o la termenul stabilit.

Invocarea unui prejudiciu moral în cadrul unui contract are un caracter excepțional. Despăgubirile morale se pot solicita în cadrul răspunderii patrimoniale a angajatorului întrucât sunt prevăzute expres de Codul muncii.

4. vinovăția angajatorului;

„Culpa angajatorului" în înțelesul prevederilor art. 269 alin. (1) C. mun., cuprinde toate formele vinovăției. Fiind vorba de o răspundere contractuală angajatorul răspunde pentru cea mai ușoară formă de culpă. Sub aspect probatoriu, culpa angajatorului este prezumată relativ (art. 1548 C. civ.).

5. să existe un raport de cauzalitate între fapta angajatorului și prejudiciul suferit de salariat.

În materia răspunderii patrimoniale a angajatorului (dar și a salariatului), răspundere reparatorie contractuală cu particularități, raportul de cauzalitate este prezumat de îndată ce s-a dovedit neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului individual de muncă și prejudiciul cauzat.

---

[1] S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu. Gh. Mohanu, *op. cit.*, vol. II, p. 180.
[2] *Idem.*

2.2. Cazuri de răspundere patrimonială a angajatorului pentru prejudiciul produs salariatului său

Prejudiciul suferit de un salariat nu antrenează în toate situațiile răspunderea patrimonială a angajatorului. În practică pot apărea situații diverse, cum sunt:

- În cazul în care, un salariat, este prejudiciat în legătură cu munca sa, din vina angajatorului, în mod direct sau indirect, de către alt salariat sau împuternicit care a acționat de asemenea, în legătură cu munca sa ori în alte condiții care atrag vinovăția angajatorului, temeiul răspunderii patrimoniale a angajatorului este art. 253 C. mun. Dacă fapta organului de conducere al angajatorului sau a prepusului său este o faptă penală, salariatul prejudiciat va avea drept de opțiune între acțiunea civilă în cadrul procesului penal și acțiunea în despăgubiri întemeiată pe prevederile art. 253 C. mun.

- Salariatul, care nu se afla în îndeplinirea obligațiilor sale de serviciu, este prejudiciat, fără nicio legătură cu munca sa, de un alt salariat care își îndeplinea obligațiilor sale de serviciu, angajarea răspunderii angajatorului se întemeiază pe dispozițiile Codului civil – răspunderea comitentului pentru fapta prepusului, fără a se lua în considerare calitatea de salariat a victimei prejudiciului.

- Atunci când un salariat, care se afla în îndeplinirea obligațiilor sale de serviciu, este prejudiciat de un alt salariat care nu se afla în îndeplinirea obligațiilor de serviciu și fără legătură cu munca acestuia din urmă, sau de către un terț, angajatorul nu va putea fi obligat să repare prejudiciul suferit, iar salariatul prejudiciat va trebui să urmărească pe autorul direct al prejudiciului.

- Dacă un salariat a fost prejudiciat ca urmare a faptei unei terțe persoane sau a unui alt salariat, în afara cadrului normal al raportului de muncă și respectiv care nu se afla nici el în executarea sarcinilor sale – angajatorul nu va putea fi obligat să repare prejudiciul suferit, salariatul prejudiciat având posibilitatea de a se îndrepta împotriva autorului direct al prejudiciului.

De regulă, cazurile concrete de antrenare a răspunderii patrimoniale a angajatorului nu sunt reglementate prin lege. Totuși, prin excepție, în Codul muncii regăsim dispoziții care reglementează situații de răspundere patrimonială a angajatorului și, după caz, cuantumul despăgubirilor. Exemplificativ, situații de antrenare a răspunderii patrimoniale a angajatorului regăsim în următoarele texte legale:

- art. 19 care prevede dreptul salariatului la despăgubiri în cazul în care angajatorul nu a respectat obligația de informare;

- art. 52 alin. (2) C. mun., conform căruia, în cazul în care angajatorul a dispus suspendarea contractului de muncă al salariatului pe perioada cercetării disciplinare sau pentru situația în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută și, ulterior, se constată nevinovăția salariatului, angajatorul este obligat să-i plătească acestuia o despăgubire egală cu salariile și a celelalte drepturi de care a fost lipsit salariatul pe perioada suspendării contractului;

- art. 80 C. mun., conform căruia, în cazul în care a dispus concedierea nelegală a salariatului, angajatorul va trebui să-i plătească acestuia o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

În principiu, orice text care reglementează o obligație a angajatorului[1] poate reprezenta un caz de antrenare a răspunderii patrimoniale a angajatorului dacă acesta încalcă obligația legală și produce un prejudiciu salariatului.

Situațiile care pot produce un prejudiciu moral salariatului nu sunt reglementate expres de legislația muncii. În practică, au fost identificate situații care pot da naștere unor prejudicii morale, cum ar fi:

- nerespectarea obligației de informare;
- suspendarea sau concedierea nelegală a salariatului care i-a afectat reputația, prestigiul profesional[2];
- atingerea adusă integrității fizice sau sănătății salariatului, printr-un accident de muncă sau printr-o boală profesională, care pot genera atât prejudicii morale, cât și materiale și care vor angaja răspunderea angajatorului pentru repararea prejudiciilor morale, dar și a celor materiale numai în măsura în care nu se acoperă de către sistemul de prestații de asigurări sociale.

2.3. Procedura de stabilire și recuperare a prejudiciului produs de angajator salariatului său

Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat acționează „în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale", Codul muncii cuprinzând doar câteva norme în această materie.

Prin urmare, stabilirea și recuperarea prejudiciului produs salariatului se poate face:

- prin acordul părților;
- prin acțiune în justiție.

În temeiul libertății contractuale, părțile pot insera în contractul individual de muncă o clauză penală privind acoperirea prejudiciilor pe care angajatorul le produce salariatului său, în temeiul art. 1538 și urm. C. civ.. Prin această clauză, părțile pot agrava răspunderea reparatorie a angajatorului, însă nu pot limita sau exonera de răspundere angajatorul, chiar și atunci când prejudiciul a fost cauzat prin neglijență sau imprudență[3]. Rațiunea unei asemenea soluții rezidă în aceea că o astfel de clauză contravine prevederilor art. 38 C. mun., potrivit cărora salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

Părțile sunt libere să stabilească întinderea prejudiciului și condițiile concrete de recuperare a acestuia. Stabilirea prejudiciului prin acordul părților poate urma procedura prevăzută de regulamentul intern [dacă a fost inserată, conform art. 242 lit. d) C. mun.] sau procedura medierii reglementată de Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

La stabilirea prejudiciului prin acordul lor, părțile pot folosi înscrisuri sau mijloace de probă de care s-ar folosi și în fața instanței de judecată, cum ar fi înscrisurile contabile ale

---

[1] Cum ar fi neplata clauzei de concurență, a sporului de ore de noapte, plata cheltuielilor de delegare, a celor aferente procesului de producție în cazul muncii la domiciliu, refuzul de a elibera o adeverință salariatului, nerespectarea termenului de preaviz în cazul concedierii etc.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 827-828.

[3] I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației dintre noul Cod civil și Codul muncii, loc. cit.*, p. 32

angajatorului, înscrisurile pe care salariatul le produce în sprijinul pretențiilor sale, care pot sta la baza calculului singure sau prin intermediul departamentului contabil al angajatorului ori al unui expert contabil autorizat, neutru. Se poate apela inclusiv la note explicative sau declarații ale altor salariați, sau alte persoane, martori ai faptei prejudiciabile.

În cazul în care stabilirea prejudiciului nu se face prin acordul părților, salariatul se poate adresa instanței de judecată pentru a obține obligarea angajatorului la repararea prejudiciului pe care i l-a adus. Salariatul va formula în acest sens o acțiune în pretenții. În acest caz se naște un conflict individual de muncă [art. 1 lit. (p) pct. i) din Legea nr. 62/2011], care se soluționează potrivit regulilor stabilite de Codul muncii și Legea dialogului social.

Potrivit art. 211 lit. c) din Legea nr. 62/2011, cererea pentru antrenarea răspunderii patrimoniale a angajatorului poate fi formulată în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

În temeiul normelor de drept comun, în cadrul răspunderii patrimoniale a angajatorului, salariatului i se cuvin alături de creanța propriu-zisă și dobânzile, fiind admisibilă și actualizarea creanțelor cu indicele de inflație.

Recuperarea prejudiciului în cazul în care părțile s-au înțeles pe cale amiabilă se face, de regulă, benevol, prin plata directă către salariat.

În situația în care angajatorul nu respectă obligațiile asumate prin înscrisul încheiat, salariatul se poate adresa fie executorului judecătoresc pentru a obține punerea în executare a înscrisului notarial, dacă a fost încheiat un astfel de înscris, fie instanței de judecată pentru a obține obligarea angajatorului la plata prejudiciului astfel cum a fost el stabilit între părți, prin actul încheiat.

În ipoteza în care răspunderea angajatorului față de salariat a fost stabilită printr-o hotărâre judecătorească, recuperarea pagubei se va face fie benevol prin plata directă de către angajator, fie prin intermediul executorului judecătoresc, pe calea executării silite.

Menționăm că hotărârea pronunțată de prima instanță este definitivă și executorie de drept, și poate fi, deci, pusă în executare imediat după comunicarea ei, indiferent de promovarea căii de atac a apelului.

În acest context, subliniem și că neexecutarea hotărârilor judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată angajatorului constituie infracțiune, potrivit prevederilor art. 261 C. mun.

2.4. Acțiunea în regres a angajatorului

Acțiunea în regres a angajatorului este reglementată de art. 253 alin. (3) C. mun., conform căruia, „angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele". Practic, este vorba de aplicarea în sfera raporturilor de muncă a regresului comitentului din dreptul comun. Așadar, legiuitorul stabilește expres că răspunderea față de angajator a salariatului vinovat de prejudicierea unui alt salariat pe care angajatorul l-a despăgubit se supune regulilor răspunderii patrimoniale.

În dreptul comun, răspunderea prepusului față de comitent, dimpotrivă, este o răspundere delictuală datorită faptului că rezultă din subrogarea comitentului în drepturile

victimei[1]. Raţiunea legiuitorului de a stabili că răspunderea salariatului – prepus se supune regulilor răspunderii patrimoniale, şi deci de a institui o excepţie de la regula de drept comun, s-a aflat, şi în acest caz, în principiul protejării salariatului care a stat la baza întregului regim al răspunderii patrimoniale.

Pentru ca angajatorul să poată exercita acţiunea în regres trebuie îndeplinite următoarele condiţii:

1. să existe un contract de muncă între angajator şi salariatul care este vinovat de producerea prejudiciului;

2. angajatorul să fi suferit un prejudiciu care să constea în despăgubirea pe care a achitat-o unui alt salariat;

3. salariatul împotriva căruia se exercită acţiunea în regres să fi săvârşit un fapt prejudiciabil, prin care să se fi produs o pagubă salariatului despăgubit de angajator;

4. vinovăţia salariatului împotriva căruia se exercită acţiunea în regres;

5. să existe raport de cauzalitate între fapta salariatului vinovat şi prejudiciul suferit de către celălalt salariat.

În ceea ce priveşte prejudiciul, se pune problema cuantumului pagubei pe care salariatul vinovat de prejudicierea unui alt salariat va fi obligat să îl suporte, în special în cazul în care angajatorul a fost obligat la plata de daune morale faţă de salariatul păgubit.

Considerăm că salariatul vinovat va fi obligat să achite toate sumele achitate de angajator salariatului păgubit ca urmare a vinei sale, sub cerinţa îndeplinirii tuturor condiţiilor necesare antrenării răspunderii patrimoniale a salariaţilor. Aceste sume vor reprezenta prejudiciul efectiv produs. Mai mult decât atât se poate ajunge chiar la situaţia în care salariatul vinovat va fi obligat să suporte mai mult decât sumele deja achitate de angajator unui alt salariat prejudiciat prin fapta primului, întrucât salariaţii răspund atât pentru prejudiciul efectiv produs, cât şi pentru beneficiul nerealizat. Aşadar, dacă prin despăgubirea salariatului prejudiciat iniţial angajatorul pierde anumite beneficii, atunci salariatul vinovat va fi obligat să suporte şi aceste beneficii pierdute.

Celelalte aspecte ale acţiunii în regres a angajatorului se întemeiază pe răspunderea patrimonială a salariaţilor.

§3. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ A SALARIATULUI FAŢĂ DE ANGAJATORUL SĂU[2]

Potrivit art. 254 alin. (1) C. mun., „salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătura cu munca lor”[3].

---

[1] C. Stătescu, C. Bîrsan, *op. cit.*, pp. 264-265.

[2] I. Sorica, *Răspunderea patrimonială a salariatului*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 295-297.

[3] Este relevant de menţionat că în Codul muncii francez nu există o reglementare expresă a răspunderii patrimoniale a părţilor contractului individual de muncă. În lipsa unor asemenea reglementări, se aplică în această materie prevederile dreptului comun, şi anume, prevederile referitoare la răspunderea contractuală din dreptul civil, nuanţate în fiecare caz, de prevederile Codului muncii. În acest sens, Legea civilă se aplică raporturilor de muncă, ca efect obligatoriu al contractelor – art. 1134 C. civ. În raport cu terţii sau cu ceilalţi salariaţi pentru prejudiciile produse, răspunderea salariatului este delictuală şi limitată.

Particularitățile determinate de specificul raporturilor de muncă, instituite de art. 254-259 C. mun., sunt[1]:

- este condiționată de existența și executarea contractului individual de muncă;
- pot fi recuperate numai prejudiciile materiale produse angajatorului;
- ca regulă, nu operează prezumția de culpă a salariatului;
- repararea prejudiciului produs de salariați se realizează, de regulă, prin echivalent bănesc;
- dacă prejudiciul a fost produs de doi sau mai mulți salariați și nu se poate stabili gradul de vinovăție al fiecăruia, răspunderea individuală se stabilește în raport cu salariul net și cu timpul efectiv prestat;
- riscul normal al serviciului constituie o cauză de nerăspundere patrimonială a salariatului;
- în contractul individual de muncă nu se pot insera clauze de agravare a răspunderii patrimoniale a salariatului întrucât se opune art. 38 C. mun.;
- stabilirea răspunderii patrimoniale se poate realiza prin acordul părților până la limita a 5 salarii minime brute pe țară;
- executarea silită are un caracter limitat.

Pentru a fi antrenată răspunderea patrimonială a salariaților este necesar să fie întrunite, cumulativ, următoarele condiții (elemente):

3.1. Calitatea de salariat al angajatorului păgubit

Pentru a răspunde patrimonial, persoana care a produs prejudiciul trebuie să aibă calitatea de salariat al angajatorului, în sensul art. 13 alin. (1) și (2) C. mun., indiferent de tipul contractului individual de muncă – pe durată nedeterminată, determinată, cu timp integral sau parțial de muncă, cu munca la domiciliu sau la sediul angajatorului. Această

În ceea ce privește, răspunderea contractuală, printr-o jurisprudență constantă s-a consacrat că această răspundere este antrenată în cazul unei culpe grave a salariatului. Aceasta a fost justificată de subordonarea salariatului față de angajator și de raportul risc-profit: puterea de decizie aparține angajatorului, acesta trebuie să își asume riscul executării. Culpa gravă trebuie să constea în intenția directă a salariatului de a produce un prejudiciu angajatorului sau unității. Regula fiind de ordine publică (socială), clauza din contractul de muncă, convenția colectivă sau regulamentul intern privind răspunderea personală a salariatului față de producerea unui prejudiciu angajatorului nu poate produce efecte decât în cazul săvârșirii unui prejudiciu din culpă gravă.

Răspunderea delictuală a salariatului este antrenată în cazul în care salariatul produce un prejudiciu în executarea activității sale unui terț. Totuși, în practică s-a reținut că răspunderea nu este antrenată în cazul în care prejudiciul a fost produs terțului fără depășirea limitelor atribuțiilor salariatului; astfel, culpa obișnuită constituie un risc ce aparține angajatorului.

În fine, un salariat poate, în executarea activităților sale, să producă un prejudiciu altui salariat. Și în acest caz, în practică nu a fost antrenată răspunderea juridică dacă salariatul a acționat în limitele atribuțiilor sale și fără a avea o culpă personală. În aplicarea dispozițiilor art. L. 1152-1 și L. 1153-1 C. mun. fr. (referitoare la hărțuirea morală și sexuală la locul de muncă), instanțele franceze au stabilit că este antrenată răspunderea personală a superiorului ierarhic dacă acesta săvârșește acte de hărțuire morală și/sau sexuală față de subordonații săi.

J. Renaud, *Notes de cours (Droit du travail)*, Université Paris I, 2006, p. 10; C. Radé, *Droit du travail et responsabilité civile*, în „Revue de droit du travail", 2007, p. 752; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.*, 2015, 29ème éd., pp. 671-673.

[1] B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învățământul economic, loc. cit.*, p. 158; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 818.

calitate trebuie să existe la data săvârşirii faptei prejudiciabile, chiar dacă ulterior persoana vinovată încetează să mai fie salariatul angajatorului prejudiciat[1]. Dacă prejudiciul a fost constatat ulterior încetării contractului individual de muncă, când persoana care l-a produs nu mai avea calitatea de salariat, aceasta va răspunde tot în temeiul normelor răspunderii patrimoniale din Codul muncii.

Dacă angajatorul a fost păgubit de salariatul unui alt angajator, în cadrul îndeplinirii unor atribuţii de serviciu, pot fi solicitate despăgubiri numai dacă respectivul salariat era detaşat la angajatorul păgubit.

În temeiul răspunderii patrimoniale stabilite de art. 254 C. mun. răspund şi:

- ucenicii, persoanele care sunt parte într-un contract de calificare sau adaptare profesională şi stagiarii;
- salariaţii care îşi desfăşoară activitatea la domiciliu;
- salariaţii detaşaţi pentru pagubele produse direct unităţii la care sunt detaşaţi.

Dimpotrivă, întrucât nu există un contract individual de muncă între persoana care a produs prejudiciul şi angajatorul păgubit, antrenarea răspunderii nu se poate face în temeiul normelor din Codul muncii în următoarele cazuri:

- pentru prejudiciul produs de salariatul delegat angajatorului unde a fost delegat, răspunderea este civil-delictuală (art. 1349 C. civ.). În acest caz, angajatorul păgubit poate solicita despăgubiri de la salariatul delegat, de la angajatorul care a dispus delegarea sau de la ambii, în solidar.
- pentru prejudiciul produs de salariatul temporar utilizatorului, utilizatorul poate formula o acţiune în răspundere contractuală împotriva agentului de muncă temporară, în temeiul contractului de punere la dispoziţie încheiat cu acesta. La rândul său, agentul de muncă temporară se poate îndrepta cu o acţiune în regres împotriva salariatului temporar, întemeiată pe art. 254 C. mun., între aceştia fiind încheiat contractul de muncă prin agent de muncă temporară[2].

Administratorii societăţilor şi directorii lor numiţi, dacă au produs un prejudiciu, răspund potrivit regulilor de drept comun (răspundere civilă contractuală) întrucât aceştia, de regulă, nu pot fi salariaţi.

3.2. Fapta ilicită a salariatului

Fapta ilicită a salariatului constă, de regulă, în încălcarea unei obligaţii de serviciu şi reprezintă elementul obiectiv al răspunderii patrimoniale a salariaţilor. Deseori, fapta ilicită prejudiciabilă constituie şi abatere disciplinară (prejudiciul se produce efectiv printr-o încălcare, cu voinţă sau nu, a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor şi dispoziţiilor legale ale conducătorilor ierarhici).

Caracterul ilicit al faptei trebuie apreciat prin prisma obligaţiilor de serviciu ale salariatului astfel cum rezultă din contractul individual de muncă, fişa postului, regulamentul intern sau, după caz, contractul colectiv de muncă aplicabil. Prin conţinutul

[1] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 822.

[2] I.T. Ştefănescu, *Răspunderea patrimonială reglementată prin noul Cod al muncii, loc. cit.*, p. 11.

său, fişa postului constituie principalul act de analiză. La aceste documente se adaugă şi încălcarea ordinelor şi dispoziţiilor angajatorului prin care s-au impus obligaţii suplimentare salariatului, de regulă, de aceeaşi natură cu cele prevăzute în fişa postului.

Fapta ilicită poate proveni în mod *direct* de la salariat (spre exemplu, salariatul distruge un bun al societăţii prin manevrarea lui în mod greşit) sau în mod *indirect* (salariatul nu dă instrucţiunile necesare exploatării corecte a unui utilaj sau nu ia măsurile necesare protejării unui utilaj împotriva coroziunii).

Fapta ilicită a salariatului poate fi comisivă sau omisivă, ce presupune fie neexecutarea obligaţiilor de serviciu şi orice alte acte omisive în raport cu obligaţiile de serviciu, fie încălcarea unor dispoziţii prohibitive ale contractului individual de muncă, ale regulamentului intern sau ale legii[1].

O condiţie esenţială impusă de art. 254 C. mun. este ca fapta ilicită să se fi produs în legătură cu munca salariatului. Aceasta nu presupune neapărat ca paguba să fi fost produsă angajatorului în timpul programului de lucru, fiind posibilă prejudicierea angajatorului şi în afara programului de lucru, dar în legătură cu munca salariatului.

În situaţia în care salariatul produce un prejudiciu angajatorului în timpul programului de lucru, în unitate sau în afara ei, dar fără nicio legătură cu atribuţiile sale de serviciu, salariatul va răspunde faţă de angajator în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile delictuale[2].

3.3. Prejudiciul material produs angajatorului

Consecinţa săvârşirii faptei ilicite de către salariat este producerea unui prejudiciu material. Prejudiciul reprezintă acea modificare a patrimoniului angajatorului constând într-o creştere a pasivului sau o diminuare a activului. Fiind o varietate a răspunderii civile contractuale, răspunderea patrimonială a salariatului presupune acoperirea integrală a acestuia, atât prejudiciul efectiv, cât şi beneficiul nerealizat.

În cazul răspunderii patrimoniale a salariatului, prejudiciul trebuie să fie:
- material;
- real;
- cert;
- actual;
- direct;
- să nu fi fost reparat.

Spre deosebire de răspunderea angajatorului faţă de salariat, răspunderea salariatului faţă de angajator, nu poate fi antrenată decât pentru repararea daunelor materiale. Legiuitorul a înţeles să excludă din sfera răspunderii patrimoniale a salariatului prejudiciile morale. O consecinţă a acestei opţiuni o constituie faptul că inserarea în contractul individual de muncă a unei clauze referitoare la răspunderea salariatului pentru daune morale este lovită de nulitate, sancţiune ce decurge din coroborarea art. 38 cu art. 254 C. mun.

---

[1] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 5649/R/2012, prezentată în RRDM nr. 2/2012, p. 125.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 824; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. jurisprudenţă*, ed. a IX-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2015, p. 896.

Existența acestei norme nu înseamnă că, prin fapta sa ilicită, salariatul nu ar putea produce angajatorului și un prejudiciu moral. De aceea, în practica judiciară și în literatura juridică s-a pus în discuție posibilitatea admisibilității daunelor morale în cadrul răspunderii patrimoniale a salariatului. Pe de o parte, s-a susținut că salariații pot răspunde și pentru acoperirea prejudiciilor morale, nu doar materiale, pe care le-au produs angajatorului lor[1], iar pe de altă parte că răspunderea salariaților pentru prejudiciile morale aduse angajatorilor este de regulă, inadmisibilă[2], cu excepția anumitor situații prevăzute de lege.

Față de reglementarea restrictivă în vigoare, apreciem că în prezent, este inadmisibilă cererea angajatorului de acordare a daunelor morale care i-au fost produse din vina salariatului. Totuși, ne raliem argumentelor formulate[3] pentru modificarea art. 254 alin. (1) C. mun., în sensul admisibilității răspunderii salariatului și pentru prejudiciul moral produs angajatorului său.

Condiția caracterului real al prejudiciului este îndeplinită dacă stabilirea întinderii lui se realizează în funcție de valorile efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului.

Prejudiciul trebuie să fie cert atât în privința existenței, cât și în privința posibilității sale de determinare din punct de vedere material. Prin urmare, salariatul nu răspunde pentru prejudiciile eventuale.

Prejudiciul este cert în măsura în care este și actual. De principiu, salariatul nu răspunde pentru prejudiciile viitoare, decât în măsura în care producerea lui în viitor se poate stabili în baza unor elemente certe, clar definite.

Prejudiciul trebuie să fie produs direct angajatorului. Dacă prejudiciul a fost cauzat de salariat unui terț, angajatorul răspunde în calitate de comitent pentru prepusul său față de terțul prejudiciat, în temeiul art. 1373 C. civ.. Dacă angajatorul se afla în raporturi contractuale cu terțul prejudiciat, angajatorul, după ce a reparat prejudiciul produs, se poate îndrepta cu o acțiune în regres împotriva salariatului, acțiune întemeiată pe normele răspunderii patrimoniale din Codul muncii.

Dacă sunt întrunite condițiile existenței prejudiciului, evaluarea acestuia se face potrivit reglementărilor speciale, iar în absența unor astfel de norme, evaluarea prejudiciului se face potrivit normelor dreptului civil[4]. Evaluarea prejudiciului se face prin raportare la momentul producerii prejudiciului.

3.4. Raportul de cauzalitate dintre fapta salariatului și prejudiciul suferit de angajator

Răspunderea patrimonială a salariatului poate fi antrenată în măsura în care prejudiciul material produs angajatorului este efectul faptei ilicite săvârșite de salariat în legătură cu munca sa. În măsura în care celelalte condiții ale răspunderii sunt dovedite, existența raportului cauzal este prezumată prin lege.

---

[1] V. Zanfir, *Răspunderea patrimonială a salariaților și funcționarilor publici*, *loc. cit.*, pp. 237-257.

[2] Ș. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea – de regulă – a acordării daunelor morale în cadrul raportului juridic de muncă reglementat de Codul muncii,* în Dreptul nr. 2/2006, pp. 97-107, preluată cu *Adenda,* în Ș. Beligrădeanu, *Studii de drept român al muncii,* Ed. C.H. Beck, București, 2007, pp. 303-332; I.T. Ștefănescu, *Probleme actuale legate de modificarea art. 269 alin. (1) din Codul muncii,* în RRDM nr. 4/2007, pp. 13-15.

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 827.

[4] *Ibidem,* p. 829.

Raportul de cauzalitate trebuie apreciat de la caz la caz prin raportare la fapta ilicită săvârşită, la împrejurările în care s-a produs, la prejudiciul produs.

3.5. Vinovăţia

Vinovăția, ca element subiectiv al răspunderii patrimoniale, reprezintă o condiție esențială, ce constă în atitudinea salariatului față de fapta ilicită şi de consecințele negative ale faptei săvârşite.

În vreme ce în cadrul răspunderii civile contractuale, în principiu, debitorul răspunde pentru orice grad de culpă, vinovăția sa fiind prezumată o dată cu dovedirea faptei prejudiciabile, a prejudiciului şi a raportului de cauzalitate, în cadrul răspunderii patrimoniale, ca şi în cazul răspunderii materiale, vinovăția este o condiție esențială, *sine qua non*[1] a angajării sale. Aceasta decurge din faptul că în principiu, obligațiile asumate într-un contract individual de muncă de către salariat sunt obligații de mijloace, şi nu de rezultat, iar, în cadrul răspunderii civile contractuale, condiția culpei debitorului este necesară numai în cazul acestui gen de obligații[2].

În dreptul muncii actual, salariații răspund la fel pentru orice grad de culpă. Vinovăția în dreptul comun, se apreciază după criteriul omului prudent şi diligent, concept aplicabil şi în sfera raporturilor de muncă.

Prin excepție, în temeiul art. 255 C. mun., când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, gradul de vinovăție prezintă relevanță întrucât constituie un criteriu de stabilire a răspunderii fiecăruia.

Culpa comună poate exista numai între salariat şi angajatorul persoana fizică, fiind de neconceput între acesta şi angajatorul persoană juridică.

Vinovăția salariatului nu poate fi reținută dacă prejudiciul este produs datorită neîndeplinirii de către angajator a propriilor obligații, cum ar fi de exemplu, neîndeplinirea obligației de a asigura permanent condițiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condițiile corespunzătoare de muncă [art. 40 alin. (2) lit. b) C. mun.], fapt care duce la săvârşirea unei fapte prejudiciabile a salariatului.

3.6. Cazuri de răspundere patrimonială a salariatului reglementate de Codul muncii şi Legea nr. 62/2011

Codul muncii reglementează expres următoarele situații care pot antrena răspunderea patrimonială a salariatului, în temeiul art. 254 C. mun.:

- nerespectarea, cu vinovăție, de către salariat a clauzei de neconcurență poate antrena răspunderea patrimonială a salariatului şi obligarea acestuia la restituirea indemnizației de neconcurență şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului produs angajatorului – art. 24 C. mun.;
- nerespectarea, cu vinovăție, clauzei de confidențialitate de către salariat poate atrage obligarea acestuia la plata de daune-interese – art. 26 alin. (2) C. mun.;

---

[1] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.*, vol. II, *loc. cit.*, pp. 158-159; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2014, p. 829.

[2] A se vedea L. Pop., *op. cit.*, vol. II, p. 647.

- nerespectarea de către salariatul, care a beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională a obligației de a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe perioada înscrisă în actul adițional la contract, poate determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate cu pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită – art. 198 alin. (3) C. mun.

- în cazul unei greve legale, nerespectarea de către organizatorii grevei a obligației ca pe durata de desfășurare să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor poate antrena răspunderea pentru prejudiciile materiale astfel provocate de către participanții la grevă – art. 193 din Legea nr. 62/2011.

3.7. Cauzele exoneratoare de răspundere patrimonială

Răspunderea patrimonială este exclusă ori de câte ori se constată existența unor cauze care, potrivit legii, înlătură caracterul ilicit al faptei.

Prin aplicarea normelor de drept comun, sunt cauze de neră spundere patrimonială:

- fapta victimei sau a terțului (art. 1352 C. civ.);
- exercițiul drepturilor (art. 1353 C. civ.);
- alte cauze de exonerare (art. 1354 C. civ.);
- clauzele privind răspunderea (art. 1355 C. civ.); acestea sunt posibile numai cu privire la excluderea sau limitarea răspunderii patrimoniale a salariatului;
- legitima apărare (art. 1360 C. civ.);
- divulgarea secretului profesional (art. 1363 C. civ.);
- îndeplinirea unei activități impuse ori permise de lege, inclusiv a ordinului superiorului (art. 1364 C. civ.).

Art. 254 alin. (2) C. mun. prevede expres două cauze de exonerare de răspundere:

- forța majoră care se aplică în condițiile art. 1351 C. civ., incluzând și cazul fortuit;
- riscul normal al serviciului.

Riscul normal al serviciului reprezintă singura cauză de exonerare specifică răspunderii patrimoniale a salariaților și cuprinde:

- riscul normat, respectiv cel stabilit prin acte normative, inclusiv perisabilitățile;
- riscul nenormat, format din pierderile neînsemnate, specifice activității desfășurate, în cazul celor care execută o obligație de diligență.

Riscul normal al serviciului ar putea fi calificat ca fiind un caz fortuit special care are ca particularitate esențială faptul că este previzibil.

În lipsa unei definiții legale, pentru stabilirea sensului noțiunii se impune o interpretare istorică, rațională și sistematică a textelor legale.

Prin urmare, în sensul definit de Codul muncii anterior, riscul normal al serviciului este format din pierderile previzibile și inerente procesului de producție sau ale activității desfășurate și care se încadrează în limitele prevăzute fie de acte normative, fie de acte ale angajatorului sau stabilite prin negociere colectivă și/sau individuală și care nu pot fi imputate salariatului[1].

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 835.

Riscul normal al serviciului nu se referă la riscul contractual de drept comun, ci la acele efecte păgubitoare care, în limită normală, transferă riscul de la salariat la angajator. Riscul are un caracter aleatoriu, fiind generat de cauze iminente, previzibile şi normale, care exclud caracterul ilicit al faptei şi vinovăţia salariatului.

Situaţiile de risc normal al serviciului pot fi determinate de:

- însuşiri fizice naturale ale unor bunuri – perisabile, volatile, friabile, fragile;
- însuşi procesul tehnologic utilizat care implică anumite pierderi;
- condiţiile de manipulare, transport şi depozitare a materiilor prime sau a mărfurilor.

În ceea ce priveşte riscul normat, acesta poate fi stabilit de angajator prin acte interne, sub următoarele aspecte:

- norme de perisabilitate;
- normative de consum (de materii prime, materiale, energie);
- norme de uzură a fondurilor fixe;
- limitele maxime de pierderi tehnologice;
- limitele maxime admisibile pentru rebuturi.

Riscul nenormat poate fi întâlnit în cazurile în care, datorită specificului lor, pierderile nu au putut face obiectul unei normări până la data săvârşirii faptei păgubitoare sau în cazul obligaţiilor de diligenţă (pentru salariaţi care prin natura atribuţiilor de serviciu adoptă acte prin care îşi asumă un anumit risc cu privire la diverse aspecte, cum sunt, spre exemplu, consilierii juridici, economiştii).

Aprecierea, de la caz la caz îi revine angajatorului şi, dacă este cazul, instanţelor de judecată.

Riscul normal al serviciului constituie o cauză specifică de neräspundere patrimonială a salariatului.

3.8. Obligaţia de restituire a salariaţilor

Conform art. 256 C. mun., „salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor". Este o reglementare de factură specială faţă de cea din dreptul civil.

Obligaţia de restituire a salariaţilor este o instituţie distinctă de răspunderea patrimonială a salariatului, şi are la bază aplicarea principiului îmbogăţirii fără justă cauză[1]. Cu toate acestea legiuitorul a ales să o reglementeze în capitolul referitor la răspunderea patrimonială a salariaţilor motivat probabil de faptul că procedura de stabilire şi de recuperare a sumelor care fac obiectul obligaţiei de restituire este aceeaşi cu cea referitoare la răspunderea patrimonială a salariaţilor. Obligaţia de restituire se bazează tot pe normele şi principiile răspunderii civile contractuale.

Obligaţia de restituire intervine atunci când salariatul:

- a primit sume de bani care nu i se cuveneau;
- a primit bunuri care nu i se cuveneau;
- a beneficiat de prestarea unor servicii care nu i se cuveneau.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 840.

Cu privire la obligația de restituire se impun a fi făcute următoarele precizări:

- nu există vinovăția salariatului care a primit sumele, bunurile sau serviciile angajatorului, în sensul că salariatul nu şi-a încălcat nicio obligație de serviciu prin care să fi prejudiciat angajatorul;

- sumele, bunurile sau serviciile prestate trebuie să aibă legătură cu munca salariatului, în caz contrar nu se poate vorbi despre obligația de restituire reglementată de Codul muncii, ci salariatul va trebui să restituie sumele primite necuvenit în temeiul dispozițiilor de drept comun;

- de regulă, există culpa unui alt salariat vinovat de plata sumelor, predarea bunurilor sau prestarea serviciilor fără drept. Acesta va avea o răspundere subsidiară şi va răspunde față de angajator în temeiul prevederilor Codului muncii referitoare la răspunderea patrimonială, numai în măsura în care prejudiciul nu se va putea recupera de la salariatul care a primit sumele, bunurile sau căruia i s-au prestat serviciile[1].

Deşi obligația de restituire a salariaților are la bază aplicarea principiului îmbogățirii fără justă cauză[2], procedura de stabilire şi recuperare a sumelor care fac obiectul acestei obligații este aceeaşi cu cea privind răspunderea patrimonială a salariaților.

3.9. Procedura de stabilire a prejudiciului

Particularitățile răspunderii patrimoniale a salariaților în raport cu răspunderea civilă contractuală se regăsesc cu precădere în procedurile de stabilire şi recuperare a prejudiciului.

Legiuitorul a abandonat posibilitatea, existentă în Codul muncii anterior, de a stabili răspunderea patrimonială şi obligația de restituire pe calea deciziei de imputare emisă de angajator, în cazul în care salariatul nu îşi asuma un angajament scris de plată.

În prezent, stabilirea răspunderii patrimoniale a salariatului se poate face prin acordul părților sau prin intermediul instanței judecătoreşti.

3.9.1. Stabilirea răspunderii patrimoniale prin acordul părților[3]

a) Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011, acordul părților, ca modalitate de stabilire şi recuperare a pagubei produsă de salariat angajatorului său, deşi nu era consacrat expres, a fost recunoscut de doctrina juridică[4] şi însuşit ulterior şi de practica judiciară în materie de litigii de muncă. Acordul părților putea fi consemnat într-un înscris semnat de ambele părți – acord, convenție etc. – sau putea îmbrăca forma unui act care emana de la salariat, dar acceptat de către angajator. Acordul dintre salariat şi angajator cu privire la

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 841.

[2] *Ibidem*, p. 770.

[3] M. Gheorghe, *Noutăți privind răspunderea patrimonială a salariaților*, în RRDM nr. 1/2012, pp. 45-53.

[4] Al. Țiclea, *Soluții şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în RRDM nr. 2/2003, p. 15; I.T. Ştefănescu, *Răspunderea patrimonială reglementată prin noul Cod al muncii*, *cit. supra*, pp. 35-40; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 822 şi urm.; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 775 şi urm.

răspunderea patrimonială a salariatului putea interveni în orice moment ulterior producerii pagubei şi până la recuperarea acesteia pe căile prevăzute de lege, atât înainte de sesizarea instanţei, cât şi după sesizarea acesteia[1].

Actul prin care se constata acordul părţilor privind acoperirea prejudiciului produs de salariat angajatorului, trebuia să cuprindă:

- recunoaşterea extrajudiciară de către angajat a faptului că l-a prejudiciat material pe angajator ori că a primit un serviciu, un bun sau o sumă nedatorată;
- modul de determinare a pagubei;
- valoarea pagubei;
- modul de recuperare a ei.

Din raţiuni similare celor care dau valabilitate acordului părţilor, în practică s-a recunoscut şi posibilitatea ca salariatul să semneze un act unilateral prin care să îşi recunoască paguba, cuantumul acesteia şi vinovăţia sa în producerea ei. Acest act era, în principiu, valabil, cu condiţia respectării prevederilor imperative ale legislaţiei muncii şi ale dreptului comun în materie, având valoarea unei recunoaşteri de datorie, iar în cadrul unui proces, putând produce efecte sub aspect probator, fără a reprezenta un titlu executoriu (aşa cum erau, *ex lege*, sub imperiul reglementării Codului muncii anterior angajamentele de plată).

b) Alin. (3) şi (4) la art. 254 C. mun. prevăd:

„(3) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie".

Utilizarea notei de constatare şi evaluare a prejudiciului, ca modalitate amiabilă de recuperare a prejudiciului produs de salariat, constituie o facultate reglementată de lege în favoarea angajatorului. Angajatorul este cel care optează fie să facă uz de nota de constatare, fie, dacă nu procedează astfel, să se adreseze instanţei judecătoreşti şi să solicite obligarea salariatului la repararea prejudiciului cauzat.

Din interpretarea dispoziţiilor legale, etapele ce trebuie a fi urmate în cazul producerii unui prejudiciu angajatorului de către salariat sunt următoarele:

- angajatorul ia cunoştinţă de producerea unui prejudiciu material şi de autorul acestuia, constată prejudiciul şi evaluează întinderea acestuia;
- angajatorul întocmeşte în scris nota de constatare şi o comunică salariatului, solicitându-i acestuia acordul pentru acoperirea prejudiciului produs, primirea acestui înscris fiind semnată şi datată de salariat.

Pentru stabilirea pagubei prin acordul părţilor, ca urmare a comunicării notei de constatare şi evaluare a pagubei, legiuitorul a stabilit anumite condiţii care trebuie îndeplinite, şi anume:

---

[1] Precizăm că înainte de modificările aduse Codului muncii, recuperarea efectivă a prejudiciului produs de salariat se putea realiza expres pe calea acţiunii în justiţie. În temeiul art. 169 alin. (2) C. mun., „Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă".

1. contravaloarea pagubei nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie, acesta constituind plafonul maxim aplicabil;

2. termenul de recuperare a prejudiciului poate fi stabilit de părți –, dar nu poate fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării notei de constare și evaluare a pagubei.

Cu privire la prima condiție, constatăm că legiuitorul a stabilit o restrângere a acordului care poate interveni între părți. În consecință, dacă valoarea prejudiciului este mai mică de 5 salarii minime brute pe economie, paguba poate fi acoperită fie prin acordul părților, fie prin intermediul instanței judecătorești (ambele soluții fiind la latitudinea angajatorului).

În cazul în care prejudiciul este mai mare decât acest plafon se pune în discuție dacă mai este posibil să se stabilească prejudiciul prin acord sau, în această ipoteză, este competentă exclusiv instanța judecătorească. Cu privire la această problemă ne raliem opiniei[1] potrivit căreia dacă anterior modificărilor aduse Codului muncii, doctrina și practica au acceptat posibilitatea acoperirii prejudiciului prin acordul părților, fără a exista o reglementare expresă în acest sens, ar trebui să admitem și în prezent că în măsura în care salariatul este de acord cu prejudiciul produs, care are o valoare mai mare decât 5 salarii minime brute pe economie, este posibilă stabilirea întregului prejudiciu material prin acordul încheiat cu angajatorul în acest sens, fără a mai fi necesar să fie sesizată instanța judecătorească.

În cazul în care deși prejudiciul este mai mare de 5 salarii minime brute pe economie, salariatul încheie un acord doar în limita prevăzută de Codul muncii, pentru stabilirea diferenței de valoare a prejudiciului angajatorul trebuie să se adreseze instanței judecătorești.

Dacă, urmare a primirii notei de constatare formulată de angajator, salariatul fie nu este de acord cu valoarea prejudiciului stabilită de angajator, fie se consideră nevinovat și, drept urmare, refuză semnarea unui acord scris, angajatorul poate să renunțe la pretenții sau să sesizeze instanța judecătorească[2].

În concluzie, nota de constatare reprezintă o modalitate de recuperare a prejudiciului pe cale amiabilă, prin acordul părților, folosirea acestei metode fiind o facultate care aparține angajatorului. Acesta poate să facă uz de notă sau se poate adresa instanței judecătorești pentru a obține obligarea salariatului la repararea prejudiciului pe care i l-a cauzat. Așa cum s-a arătat, nimic nu împiedică pe salariat să ceară angajatorului ca acesta să-i solicite recuperarea unei anumite daune pe calea amiabilă prevăzută de art. 254 alin. (3) C. mun.[3]

Chiar dacă art. 254 alin. (3) C. mun. se referă la posibilitatea angajatorului de a solicita prin nota de constatare și evaluare acoperirea pagubei provocată de salariat din vina și în legătură cu munca sa, *a fortiori (qui potest plus, potest minus)* această procedură este aplicabilă și în cazul obligației de restituire a salariatului, reglementată de art. 256 C. mun., obligație caracterizată de lipsa vinovăției salariatului care a primit sumele, bunurile sau serviciile angajatorului, fără a-și fi încălcat vreo obligație de serviciu.

c) Dacă în urma întocmirii notei de constatare părțile nu încheie un acord sau dacă angajatorul nu utilizează această metodă de stabilire a prejudiciului, părțile au posibilitatea

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, *cit. supra*, p. 25.

[2] *Ibidem*, p. 24.

[3] I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, II, *loc. cit.*, p. 38.

de a se adresa unui mediator în condițiile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator. Logic, în cadrul răspunderii patrimoniale a salariatului părțile au interesul de a apela la mediere în situația în care între ele planează un anumit dezacord privind aspectele reținute în nota de constatare.

Dacă în ceea ce privește răspunderea patrimonială a angajatorului, acesta va putea renunța în cadrul medierii, total sau parțial, la un drept constituit exclusiv în favoarea lui chiar dacă dreptul este prevăzut de o normă imperativă, în cazul salariatului orice înțelegere din cadrul medierii este limitată de prevederile art. 38 C. mun. De principiu, având în vedere caracterul imperativ al acestui text apreciem că părțile implicate în soluționarea amiabilă a unui conflict individual de muncă, indiferent de calea urmată, trebuie să țină seama în mod obligatoriu de dispozițiile art. 38 C. mun.

În cadrul medierii părțile pot încheia un acord prin care să stabilească valoarea prejudiciului produs de salariat angajatorului său tot în limitele a 5 salarii minime brute pe economie[1].

3.9.2. Stabilirea răspunderii patrimoniale prin intermediul instanței judecătorești

În cazul în care părțile nu au putut să stabilească prejudiciul prin acord sau, dacă o astfel de înțelegere a intervenit, însă, ulterior, nu a fost executată, angajatorul se poate adresa instanței judecătorești. Este vorba de o cerere de chemare în judecată în pretenții, denumită și acțiune în despăgubire, ce va avea ca temei juridic prevederile art. 254 și urm. C. mun.

Sesizarea instanței de judecată se face de către angajator în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului său la acțiune, potrivit prevederilor art. 268, alin. (1) lit. c) C. mun.

Sub aspect procedural, fiind un conflict individual de muncă, instanța de judecată va respecta regulile de soluționare a acestor conflicte.

În fața instanței de judecată, este posibilă încheierea unui acord cu privire la întinderea prejudiciului și recuperarea sa, prin acordul părților sau prin medierea judiciară, în condițiile mai-sus arătate.

3.10. Procedura de recuperare a prejudiciului

Recuperarea prejudiciului cauzat de salariat angajatorului său se poate face în condițiile Codului muncii, ținând cont de modalitatea în care s-a stabilit răspunderea salariatului și cuantumul prejudiciului. În acest sens, art. 257 C. mun. prevede: „(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrat în muncă. (2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv". Aceste prevederi trebuie interpretate împreună cu cele privind stabilirea prejudiciului, precum și cu cele ale art. 169 C. mun., conform cărora: „(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 847.

condițiilor prevăzute de lege. (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă".

a) În cazul în care răspunderea patrimonială a fost stabilită prin acordul părților printr-o notă de constatare, din coroborarea acestor texte legale, s-ar putea susține că în cazul în care urmare a primirii notei scrise de constatare și evaluare, salariatul încheie un acord scris cu angajatorul în limita a 5 salarii minime brute pe economie, recuperarea daunei nu ar putea fi posibilă decât urmare a unei plăți efectuate de bună voie de către salariat întrucât „acordul" încheiat nu este nici hotărâre judecătorească, nici titlu executoriu. În sprijinul acestei soluții s-ar putea invoca art. 169 alin. (2) C. mun. care prevede că acoperirea prejudiciului material produs de salariat angajatorului se poate face numai în baza unei hotărâri judecătorești definitive.

Într-un al doilea punct de vedere[1], la care ne raliem, se apreciază că procedura specifică prevăzută de art. 254 alin. (3) și (4) constituie o reglementare distinctă, de excepție de la prevederile art. 169 alin. (2) C. mun. În consecință, până la nivelul maxim, legal admisibil, de stabilire pe cale amiabilă a cuantumului prejudiciului, părțile pot stabili modalitatea de acoperire efectivă a acestuia – prin plată voluntară sau prin reținere din salariu în limita stabilită de art. 257 alin. (2) C. mun.

În ipoteza în care valoarea prejudiciului este mai mare de 5 salarii minime brute pe economie, constatarea prejudiciului se poate face și prin acordul părților (după cum am demonstrat mai sus), însă apreciem că recuperarea acestuia nu se poate face prin reținere din salariu peste limita legală. În sprijinul acestei soluții, pe care o considerăm întemeiată, apreciem că se pot invoca următoarele argumente:

- legiuitorul utilizează expresia „contravaloarea pagubei recuperate" [art. 257 alin. (4) C. mun.] care nu poate depăși cele 5 salarii minime brute pe economie, textul referindu-se la suma efectiv recuperată, iar nu la valoarea pagubei stabilite prin acord de către părți;
- în cazul unui acord al salariatului prin care acesta ar consimți depășirea plafonului maxim legal prin reținere din salarii, s-ar încălca prevederile imperative ale art. 38 C. mun., text care interzice salariaților, sub sancțiunea nulității unor astfel de tranzacții, să renunțe atât la drepturile care le sunt consacrate pe cale legală, cât și la cele rezultate din negocierea colectivă sau/și individuală.

Așadar, pentru recuperarea pagubei care depășește nivelul maxim legal angajatorul poate să se adreseze instanței judecătorești, recunoașterea salariatului, prin acordul încheiat, a întregului debit (care depășește pragul maxim legal) constituind o probă concludentă.

Subliniem faptul că nota de constatare nu are, prin ea însăși, caracter executoriu. În executare se pune acordul părților, acord ce se concretizează într-un act distinct sau prin însușirea sub semnătură de către salariat a notei de constatare și evaluare a pagubei propusă de angajator.

Întrucât nici acordul părților nu constituie un titlu executoriu în sensul prevederilor art. 632 și urm. C. pr. civ., acoperirea efectivă a prejudiciului material produs de salariat se poate face potrivit înțelegerii părților, după cum urmează:

---

[1] I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, II, *loc. cit.*, p. 39; I.T. Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, *loc. cit.*, p. 24.

1. Direct, prin plata voluntară, în termenul care nu poate fi mai mic de 30 de zile calendaristice (textul nereferindu-se expres la zile lucrătoare), termen care curge de la data comunicării de către angajator a notei de constatare şi evaluare a pagubei şi solicitării de recuperare a pagubei prin „acordul părţilor".

2. Prin reţineri din salariu, în condiţiile stabilite de art. 257 alin. (2) şi art. 258 C. mun.[1] Durata reţinerilor din salariu va fi stabilită prin convenţia părţilor care poate fi mai mare decât termenul de 3 ani prevăzut de art. 259 C. mun. întrucât acest text vizează exclusiv plata despăgubirilor în condiţiile Codului de procedură civilă, prin executarea silită a unui titlu executoriu[2]. Or, aşa cum am arătat, acordul părţilor nu constituie un astfel de act, ci reprezintă o convenţie a părţilor.

În sfârşit, subliniem faptul că având în vedere prevederile art. 2537 pct. (1) C. civ., încheierea unui acord între angajator şi salariat pentru stabilirea prejudiciului material produs de acesta din urmă implică întreruperea cursului prescripţiei pentru suma care face obiectul acordului. În consecinţă, dacă angajatorul nu poate recupera paguba potrivit înţelegerii înscrisă în acordul încheiat, angajatorul se poate adresa cu acţiune instanţei judecătoreşti.

b) În cazul în care stabilirea prejudiciului s-a făcut printr-o hotărâre judecătorească, recuperarea daunelor se face potrivit regulilor stabilite de art. 257-259 C. mun., respectiv:

- prin reţineri din salariu;
- prin executare silită, potrivit regulilor din Codul de procedură civilă.

Reţinerile din salariu se pot efectua în condiţiile Codului muncii, respectiv în cuantum de maxim o treime din salariu, fără a putea depăşi, împreună cu alte reţineri, jumătate din salariul respectiv. Prevederile Codului muncii se referă doar la salariu, respectiv doar la

---

[1] În sensul că se pot face reţineri din salariu prin acordul părţilor, a se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2010, pp. 772-780.

Curtea Constituţională s-a pronunţat în acest sens prin Decizia nr. 24/2003 (publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2001) în care a reţinut că:

„Interdicţia reţinerii din salariu cu titlu de daune, fără ca datoria să fie scadentă, lichidă şi exigibilă, constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă, prevăzută de art. 164 alin. (2) C. mun., este menită să elimine arbitrariul din reglementările anterioare, când conducerea unităţii stabilea existenţa pagubei, întinderea acesteia, lua măsuri de recuperare prin dispoziţie de imputare şi proceda de îndată la reţinerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicţie pentru apărarea intereselor sale legitime. În condiţiile statului de drept, valoare consacrată prin art. 1 alin. (3) din Constituţie, răspunderea patrimonială pentru daune se impune să se stabilească de către instanţele de judecată, care, potrivit art. 123 alin. (1) din Constituţie, înfăptuiesc justiţia în numele legii. Acelaşi principiu constituţional mai impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil. Aceasta însă nu lezează libertatea contractuală, deoarece părţile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităţilor de executare sau de stingere a obligaţiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aştepte pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti. Ipoteza reglementată de alin. (2) al dispoziţiei legale criticate se referă doar la situaţiile în care salariatul nu acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului. Dispoziţia legală prohibitivă se înscrie în cadrul măsurilor de protecţie a drepturilor salariale, în consens şi cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind protecţia salariului nr. 95/1949, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, prevederi potrivit cărora reţinerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condiţiile şi limitele prescrise de legislaţia naţională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală".

[2] I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, II, *loc. cit.*, p. 40.

remunerarea muncii prestate în condițiile unui contract individual de muncă, și nu la orice alt fel de venituri pe care salariatul le-ar obține în afara contractului individual de muncă.

În fine, menționăm că, în cazul în care salariatul se încadrează ulterior la alt angajator sau devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau de noua autoritate sau instituție publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de angajatorul păgubit [art. 258 alin. (1) C. mun.].

Reținerile din salariu se pot face într-un termen de 3 ani de la data la care s-a făcut prima rată de reținere. În acest interval, angajatorul păgubit poate solicita instanței judecătorești competente instituirea unor măsuri asigurătorii și provizorii, în condițiile Codului de procedură civilă (sechestrul asigurător, poprirea asigurătorie, sechestrul judiciar).

Executarea silită, în condițiile Codului de procedură civilă, este posibilă, în următoarele situații:

- dacă salariatul care a produs prejudiciul încetează raportul de muncă cu angajatorul păgubit și nu se mai încadrează în temeiul unui contract individual de muncă la un alt angajator și nici nu devine funcționar public – art. 258 alin. (2) C. mun.;
- dacă a trecut un termen de 3 ani de la prima rată de reținere din salariu și angajatorul nu și-a acoperit prejudiciul[1] – art. 259 C. mun.

O situație specială de executare silită poate fi întâlnită în ipoteza în care salariatul-debitor s-a încadrat la un alt angajator, iar acesta refuză efectuarea reținerilor din salariu în urma comunicării titlului executoriu de către angajatorul păgubit. În acest caz, considerăm că este posibilă declanșarea executării silite, în mod excepțional, sub forma popririi din salariu în condițiile prevăzute de Codul muncii, urmând ca, în cazul în care paguba nu se acoperă în termenul de trei ani menționat mai sus sau salariatul încetează raportul de muncă și cu acest angajator și nu se mai reîncadrează în muncă, să fie aplicabile toate dispozițiile privind executarea silită, conform Codului de procedură civilă.

3.11. Cumulul răspunderii patrimoniale a salariaților cu alte forme de răspundere juridică[2]

A) Răspunderea patrimonială poate fi cumulată cu următoarele forme de răspundere juridică:

- Răspunderea disciplinară. Cel mai frecvent în practică îl constituie cumulul răspunderii patrimoniale cu răspunderea disciplinară în cazul în care prin fapta ilicită a salariatului, săvârșită cu vinovăție, se încalcă normele disciplinare și, concomitent, produce și un prejudiciu material angajatorului său.
- Răspunderea contravențională. Fapta ilicită producătoare de prejudicii materiale angajatorului poate să întrunească și elementele constitutive ale unei contravenții. Acest cumul este posibil datorită relațiilor sociale diferit reglementate.

---

[1] Pentru argumentarea punctului de vedere potrivit căruia posibilitatea de a apela la executorul judecătoresc, în condițiile Codului de procedură civilă, este realizabilă numai după ce a trecut un termen de 3 ani de la prima rată de reținere, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 843.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 836.

B) Răspunderea patrimonială nu poate fi cumulată cu:

- Răspunderea civilă delictuală. Imposibilitatea acestui cumul se datorează regimului juridic distinct de reglementare. Ca urmare, salariatul răspunde civil delictual, iar nu patrimonial în cazul în care produce un prejudiciu printr-o faptă care nu are legătură cu munca sa sau prin săvârşirea unei infracţiuni. Tot astfel răspunde şi salariatul delegat sau salariatul temporar dacă produc un prejudiciu în patrimoniul angajatorului unde a fost delegat sau a agentului de muncă temporară, în măsura în care aceste unităţi nu au formulat acţiune în despăgubire împotriva angajatorului salariatului în cauză.

- Răspunderea materială. Pentru categoriile de salariaţi pentru care răspunderea pentru prejudiciile materiale produse angajatorului este reglementată prin acte normative speciale (cum este cazul militarilor) cumulul este exclus. Principalele deosebiri ale răspunderii materiale faţă de răspunderea patrimonială constă în aceea că răspunderea materială este antrenată unilateral de către angajatorul păgubit, după o procedură specială, prin emiterea unei decizii de imputare şi vizează acoperirea numai a daunelor efective (nu şi a foloaselor nerealizate)[1].

3.12. Particularităţi ale răspunderii patrimoniale a gestionarilor

Răspunderea patrimonială a gestionarilor este reglementată de prevederile Legii nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanţii şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenţilor economici, autorităţilor sau instituţiilor publice[2], modificată prin Legea nr. 54/1994[3] ca lege specială, şi de Codul muncii, ca prevederi de drept comun, fireşte cu aplicarea restricţiilor noi prevăzute de acesta, care a modificat implicit şi parţial dispoziţiile acestui act normativ.

Gestionar este un salariat al unei persoane juridice – operator economic, autoritate/instituţie publică – având ca atribuţii principale de serviciu, în executarea raportului de muncă, primirea, păstrarea şi eliberarea de bunurilor materiale, a mijloacelor băneşti sau a oricăror valori, aflate în administrarea, folosinţa sau deţinerea – chiar temporară – a angajatorului respectiv[4] (art. 1 din Legea nr. 22/1969). Reglementările privind gestionarii se aplică numai persoanelor juridice la care se referă art. 176 C. pen., respectiv al unei autorităţi/instituţii publice sau al unei persoane juridice care administrează şi exploatează bunurile proprietate publică (art. 24 din Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal). Ca urmare, regimul special al gestionarilor se aplică numai în sectorul public. Prin analogie, în sectorul privat, se pot aplica anumite reguli privind drepturile şi obligaţiile gestionarilor, dar în cazul răspunderii lor patrimoniale pentru prejudiciile materiale produse angajatorilor se aplică regulile din Codul muncii.

Gestionarii au obligaţia de a constitui garanţii în condiţiile Legii nr. 22/1969, garanţii din care se vor despăgubi angajatorii cu precădere în cazul unor eventuale lipsuri în gestiune.

---

[1] L. Georgescu, *Răspunderea patrimonială a lucrătorilor – răspundere civilă-contractuală, loc. cit.*, 2011, pp. 19-21.

[2] Publicată în B. Of. nr. 132 din 18 noiembrie 1969.

[3] Publicată în M. Of. nr. 181 din 15 iulie 1994.

[4] A. Vidat, *Gestionar*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 202-205.

Potrivit art. 10 din Legea nr. 22/1969, gestionarul are obligația de a constitui o garanție în numerar, cu excepția celui care înlocuiește temporar un gestionar sau cel căruia i se încredințează o gestiune pe o perioadă de cel mult 60 zile până la numirea unui gestionar. Este interzisă expres constituirea de garanții reciproce între gestionari care își desfășoară activitatea în cadrul aceleiași unități sau ca un singur gestionar să constituie garanții pentru mai mulți gestionari.

Valoarea garanției principale este de minim un salariu și maxim trei salarii lunare brute ale gestionarului respectiv, plafonată la valoarea bunurilor încredințate.

Potrivit prevederilor art. 13 din Lege, garanția în numerar se reține în rate lunare de 1/10 din salariul lunar la celui în cauză. Prevederea menționată are caracter de excepție raportat la cea a art. 164 C. mun. care interzice reținerile din salariu cu titlu de daune cauzate angajatorului, în lipsa unei hotărâri definitive, deoarece, pe de o parte, nu este vorba de o reținere pentru acoperirea unei daune care a fost deja produsă, ci de constituirea unei garanții, iar pe de altă parte Legea nr. 22/1969 este o lege specială care derogă de la prevederile comune ale Codului muncii. În cazul în care gestionarul este angajat pe bază de contract de muncă pe durată determinată, cuantumul reținerilor lunare poate fi mai mare sau se poate solicita de către angajator constituirea integrală a garanției; valoarea concretă, stabilindu-se, în acest caz, prin acordul părților.

Garanția în numerar se depune la o unitate bancară. Pentru garanția depusă în condițiile alin. (1), se acordă o dobândă anuală, stabilită de depozitarul garanției, care nu poate fi mai mică decât dobânda acordată pentru depozitele la termen pe un an.

În cazul în care gestionarul produce un prejudiciu material angajatorului său, acesta îl poate acoperi utilizând garanția constituită dacă, în termen de o lună de la obținerea titlului executoriu, a hotărârii judecătorești, paguba nu a fost acoperită. În acest caz, gestionarul are obligația de a reîntregi garanția. Conform art. 16 alin. (4) din Legea nr. 22/1969, angajatorul este îndreptățit să facă rețineri lunare din salariul gestionarului vinovat, în cuantum de 1/3 din valoarea acestuia.

Sumele reținute gestionarului cu titlu de garanție se returnează salariatului gestionar dacă nu a produs, în legătură cu atribuțiile sale de serviciu, o pagubă materială angajatorului, sau dacă, paguba produsă a fost acoperită fără a afecta garanția. În aceste condiții, garanția se returnează:

- la data încetării contractului individual de muncă;
- în cazul schimbării locului de muncă al salariatului respectiv, în noua funcție nemaiavând obligația de a constitui garanție.

3.13. Răspunderea reparatorie a funcționarilor publici

3.13.1. Aspecte privind răspunderea reparatorie a autorității sau instituției publice față de funcționarul public

Potrivit art. 42 din Legea nr. 188/1999, „autoritatea sau instituția publică este obligată să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit, din culpa autorității sau instituției publice, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu".

Deşi nu se precizează în textul de lege, este vorba de o răspundere civilă a autorității/instituției publice față de funcționarul ei[1].

În principiu, răspunderea reparatorie a autorității/instituției publice se aplică în conformitate cu regulile de drept comun, drept civil, ca şi în cazul răspunderii angajatorului față de salariați.

Principalele deosebiri față de răspunderea reparatorie a angajatorului sunt următoarele:

- autoritatea/instituția publică răspunde numai pentru prejudiciul *material*, suferit de funcționar, în timp ce angajatorul răspunde şi pentru prejudiciul *moral*;
- răspunderea autorității/instituției publice este limitată doar la prejudiciile suferite în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în timp ce în cazul salariaților angajatorul răspunde şi pentru prejudiciile suferite în legătură cu serviciul;
- instanțele competente să soluționeze acțiunea salariatului împotriva autorității/instituției publice sunt instanțele de contencios administrativ.

3.13.2. Răspunderea reparatorie a funcţionarilor publici

Spre deosebire de art. 254 C. mun. care stabileşte expres că răspunderea patrimonială a salariaților se întemeiază pe normele şi principiile răspunderii civile contractuale, art. 84 din Legea nr. 188/1999 stabileşte expres că răspunderea reparatorie a funcționarilor este civilă[2]. Aşadar, dreptul comun la care se va raporta răspunderea civilă a funcționarilor publici este dreptul civil, şi nu dreptul muncii, chiar dacă prevederile art. 117 din Legea nr. 188/1999 prevăd că „dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum şi cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice". Această concluzie decurge din faptul că şi răspunderea patrimonială de dreptul muncii este tot o varietate a răspunderii civile contractuale, şi prin urmare o varietate a dreptului comun – civil, deci, nu poate avea calitatea de drept comun pentru funcționarii publici.

Răspunderea reparatorie a funcționarilor publici se angajează pentru:

- pagubele produse cu vinovăție patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează;
- nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive.

În temeiul prevederilor art. 85 din Legea nr. 188/1999, stabilirea şi recuperarea prejudiciilor se face prin:

- emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei *dispoziții de imputare*,
- asumarea unui *angajament de plată* de către funcționarul public vinovat,
- pe baza *hotărârii judecătoreşti* definitive, în cazul acțiunii în regres a autorității sau instituției – comitent.

---

[1] V. Vedinaş, *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările ulterioare, republicată – comentată, cit. supra*, p. 89.

[2] Într-o opinie din literatura de specialitate prezentându-se condițiile de angajare a răspunderii civile a funcționarilor publici, se arată, în mod eronat, că ar fi o răspundere delictuală. – V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii comparat*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 305.

Dispoziția de imputare trebuie emisă de autoritatea/instituția publică în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei. De regulă constarea pagubei presupune existența unui înscris, de genul unui proces-verbal de constare a pagubei care să fie înregistrat la registratură, termenul de 30 de zile curgând de la data înregistrării acestuia. Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Împotriva ordinului sau dispoziției de imputare funcționarul public în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ competente.

Se poate constata că, deşi răspunderea reparatorie a funcționarilor publici are o natură civilă, stabilirea ei se face prin instrumentele specifice răspunderii materiale (decizia de imputare şi angajamentul de plată).

În cazul obligației de restituire, răspunderea civilă a funcționarului public este antrenată în temeiul principiului îmbogățirii fără justă cauză.

Situația regresului comitentului – instituție publică împotriva prepusului funcționar public este a treia situație de răspundere a funcționarului public. Ca şi în cazul salariaților, răspunderea funcționarului public este de această dată o răspundere delictuală pentru fapta proprie, angajată în temeiul dispozițiilor Codului civil.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA CONTRAVENŢIONALĂ

A) Răspunderea contravenţională constituie o formă a răspunderii juridice de sine stătătoare. Aceasta este o formă a răspunderii administrative, care constă în sancţionarea persoanelor fizice şi juridice vinovate de încălcarea dispoziţiilor legale care prevăd şi sancţionează contravenţiile[1]. Deşi Codul muncii cuprinde în Titlul XI („Răspunderea juridică") Capitolul IV denumit „Răspunderea contravenţională", această formă de răspundere nu face parte din legislaţia muncii întrucât Codul enumeră doar anumite contravenţii, iar nu răspunderea contravenţională în ansamblul ei. Alături de contravenţiile reglementate în Cod, legislaţia muncii mai cuprinde şi o serie de alte contravenţii.

Conform art. 260 alin. (3) C. mun., contravenţiilor menţionate li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare, respectiv cele ale O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, cu modificările şi completările ulterioare.

Răspunderea contravenţională din dreptul muncii prezintă următoarele trăsături specifice:

- este individuală şi personală;
- subiectul contravenţiei are calitate specială de salariat sau angajator;
- prin săvârşirea contravenţiei sunt încălcate relaţiile sociale din domeniul raporturilor de muncă, care nu sunt ocrotite de legea penală;
- contravenţiile sunt reglementate, în principal, prin acte normative care fac parte din legislaţia muncii;
- sancţiunile sunt prevăzute expres de actele normative care reglementează contravenţiile pentru fiecare caz;
- constatarea şi sancţionarea contravenţiilor se realizează, de regulă, de Inspecţia Muncii.

Contravenţiile prevăzute de art. 260 alin. (1) C. mun. sunt sancţionate cu amenda contravenţională. Acestea pot fi:

a) contravenţii în legătură cu încheierea contractului individual de muncă:

- stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale [lit. d)];
- primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1) lit. e);
- prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă [lit. f)];

---

[1] Al. Ţiclea, *Răspunderea contravenţională în dreptul muncii,* în RRDM nr. 3/2005, pp. 45-86; L. Georgescu, *Specificul răspunderii contravenţionale în dreptul muncii*, în RRDM nr. 5/2007, p. 108; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a IX-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2015, p. 922 şi urm.; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 851 şi urm.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- încălcarea de către angajator a obligației de a încheia contractul individual de muncă numai în baza unui certificat medical [lit. m)];

- nerespectarea de către angajator a obligației de a înmâna contractul de muncă salariatului înainte de începerea activității [lit. p)];

b) contravenții în legătură cu executarea contractului individual de muncă:

- nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară [lit. a)];

- încălcarea de către angajator a obligației de a elibera salariatului un document care să ateste activitatea acestuia, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate [lit. b)];

- încălcarea de către angajator a obligațiilor privind acordarea zilelor de sărbătoare legală și compensarea/plata zilelor de sărbătoare legală lucrate [lit. g)];

- încălcarea obligației de a respecta programele de lucru adecvate – stabilite prin hotărâre a Guvernului în zilele de sărbătoare legală – pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică [lit. h)];

- nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară [lit. i)];

- nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal [lit. j)];

- neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă [lit. k)];

- încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte [lit. l)];

- încălcarea de către angajator a obligației de a ține evidența orelor de muncă prestate de salariați [lit. m)];

- încălcarea de către agentul de munca temporară a obligației prevăzute la art. 102, respectiv perceperea de taxe salariaților temporari [lit. o)];

c) cu privire la încetarea contractului individual de muncă este prevăzută o singură contravenție ce constă în nerespectarea de către angajator a prevederilor legale privind înregistrarea demisiei [lit. n)].

Contravenția prevăzută la lit. c) a art. 260 din Cod a fost abrogată implicit ca urmare a reglementării acestei fapte ca infracțiune prin art. 280 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

Enumerarea grupată în Codul muncii a principalelor contravenții din domeniul raporturilor de muncă constituie o opțiune pozitivă. Constatăm că majoritatea contravențiilor reglementate de art. 260 din Cod pot fi săvârșite numai de către angajator [cele de la lit. a), b), e), g), h), i), j), k), l), m), n), o) și p)]. Răspunde contravențional și persoana care prestează munca fără a fi încheiat un contract individual de muncă [potrivit lit. f)], dar și alte persoane din cadrul angajatorului sau din afara acestuia [cum ar fi lit. c)].

În ceea ce privește procedura de constatare a contravențiilor și aplicare a sancțiunilor contravenționale se aplică regulile de drept comun, reglementate de O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Precizăm că în Codul muncii nu este reglementată expres posibilitatea contravenientului de a achita pe loc sau în termen de 48 de ore de la data întocmirii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzută în actul normativ. Întrucât art. 28 din O.G. nr. 2/2001 prevede că această posibilitate trebuie menționată expres în actul normativ de stabilire a contravențiilor rezultă că, pentru toate contravențiile prevăzute de art. 260 C. mun., contravenientul trebuie să plătească amenda integral.

B) Legea nr. 62/2011 privind dialogul social reglementează la art. 217 contravențiile în domeniul dreptului colectiv al muncii. Constituie contravenții următoarele fapte:

- încălcarea prevederilor prevăzute de art. 7 alin. (2) din lege, respectiv intervenția din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor privind libertatea sindicală [lit. a)];
- refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă [lit. b)];
- nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, cu responsabilitatea solidară a parților [lit. c)];
- nerespectarea obligației prevăzute la art. 162 alin. (1) de a sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală, despre existența premiselor declanșării unui conflict colectiv de muncă, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare [lit. d)];
- nerespectarea prevederii prevăzute la art. 194 alin. (1) constând în împiedicarea conducerii unității de a-și desfășura activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia [lit. e)];
- împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții [lit. f)].

Remarcăm că o parte din contravențiile reglementate de art. 217 pot fi săvârșite de angajator [cele de la lit. a), b), c) și f)], de organizația patronală [cele de la lit. a), c) și f)], de organizațiile sindicale [cum sunt cele de la lit. c), d), e) și f)], de reprezentanții salariaților [lit. d), e) și f)] și de greviști [lit. e, f)] sau chiar de persoane și autorități din afara angajatorului [cum ar fi lit. a)].

Și în aceste ipoteze, constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii, fiind aplicabile regulile procedurale din dreptul comun (O.G. nr. 2/2001).

C) O suită de contravenții săvârșite de angajatori, persoane fizice sau juridice, referitoare la nerespectarea obligațiilor privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților sunt reglementate de art. 9 alin. (1) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților. Constituie contravenții următoarele fapte:

a) netransmiterea registrului cu elementele contractului individual de muncă prevăzute la art. 3^1 alin. (2) lit. a)-g), cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză;

b) refuzul de a pune la dispoziție inspectorului de muncă registrul în format electronic, precum și dosarul personal al salariaților;

---

[1] Art. 3 din H.G. nr. 500/2011 prevede: „(1) Registrul se întocmește în formă electronică. (2) Registrul se completează în ordinea angajării și cuprinde următoarele elemente: a) elementele de identificare a tuturor salariaților: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, cetățenia și țara de proveniență – Uniunea Europeană – UE, non-UE, Spațiul Economic European – SEE; b) data angajării; c) perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea; d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative; e) tipul contractului individual de muncă; f) durata normală a timpului de muncă și repartizarea acestuia; g) salariul, sporurile și cuantumul acestora; h) perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale; i) data încetării contractului individual de muncă".

c) necompletarea elementelor contractului individual de muncă conform art. 3, respectiv netransmiterea registrului în termenele prevăzute la art. 4;

d) completarea registrului de către alte persoane decât cele nominalizate prin decizie scrisă de către angajator sau, după caz, de prestatorul de servicii;

e) completarea registrului cu date eronate sau incomplete;

f) alterarea sau ştergerea datelor din registru, precum şi intervenţia neautorizată asupra aplicaţiei informatice a registrului;

g) nerespectarea de către angajator a obligaţiei de a informa în scris inspectoratul teritorial de muncă cu privire la încheierea contractului de prestări servicii cu un prestator de servicii pentru executarea serviciului de completare şi transmitere a registrului;

h) refuzul angajatorului de a elibera, la solicitarea salariatului, copii după documentele existente în dosarul personal şi copii ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa şi/sau un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidenţă şi din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării;

i) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (7) constând în interdicţia prestatorilor de a subcontracta, la rândul lor, serviciile de completare şi transmitere a registrului încredinţate de angajator;

j) nerespectarea prevederilor art. 7 de a păstra în formă electronică registrul general de evidenţă al salariaţilor la sediul angajatorului şi, după caz, la sediul sucursalei, agenţiei, reprezentanţei sau al altor asemenea unităţi fără personalitate juridică, care au delegată competenţa înfiinţării registrului.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

Subliniem faptul că art. 9 alin. (3) din H.G. nr. 500/2011 prevede pentru amenzile contravenţionale stabilite pentru contravenţiile de la lit. b)-j) posibilitatea contravenientului de a achita în cel mult 48 de ore jumătate din minimul amenzii contravenţionale.

D) Actele normative care reglementează contravenţii în domeniul raporturilor de muncă (altele decât cele precizate mai sus) pot fi grupate în două categorii:

a) acte normative care fac parte, total sau parţial, din legislaţia muncii, cum sunt:

- Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă;
- Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii;
- Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere etc.
- Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului.

b) acte normative care nu fac parte din legislația muncii:

- Legea nr. 82/1991 a contabilității, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă;
- O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările şi completările ulterioare etc.

E) În ceea ce privește răspunderea contravențională a funcționarilor publici, aceasta se angajează, conform art. 83 din Legea nr. 188/1999, în cazul în care aceştia au săvârşit o contravenție în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL IX
RĂSPUNDEREA PENALĂ

Răspunderea penală este reglementată de Codul muncii, în art. 264-265 ce formează obiectul Capitolului V – „Răspunderea penală" din Titlul XI – „Răspunderea penală".

A) Art. 127 pct. (1) din Legea nr. 187/2012 de punere în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal a abrogat expres art. 261-263 C. mun. întrucât respectivele infracțiuni au fost preluate de art. 287 alin. (1) lit. d) și e) C. pen. și a adus unele modificări art. 264-265 C. mun.

Concret, sunt incriminate următoarele fapte:

➢ Art. 287 alin. (1) lit. d) C. pen.: „Nerespectarea unei hotărâri judecătorești săvârșită prin: ... d). neexecutarea hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat";

➢ Art. 287 alin. (1) lit. e) C. pen.: „Nerespectarea unei hotărâri judecătorești săvârșită prin: ... e) neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată".

În ambele cazuri, acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate, respectiv a fostului salariat – concediat nelegal sau netemeinic și a salariatului care nu a primit drepturile salariale. Săvârșirea infracțiunii prevăzută la lit. e) presupune existența unei solicitări din partea salariatului de a executa hotărârea judecătorească privind plata salariului. Termenul de 15 zile începe să curgă de la data înregistrării cererii de executare la angajator.

În ceea ce privește infracțiunea reglementată la lit. d), legiuitorul nu a prevăzut expres obligarea fostului salariat de a solicita reintegrarea în muncă. Ne raliem opiniei[1] conform căreia și această infracțiune implică cererea fostului salariat de a reintegrare în muncă, altfel s-ar putea ajunge la situația în care angajatorul să răspundă penal deși fostul salariat a renunțat, după pronunțarea hotărârii, la reintegrare.

Ambele infracțiuni se săvârșesc cu intenție întrucât nu există dispoziție legală care să prevadă faptul că faptele incriminate s-ar putea săvârși din culpă[2]. Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

➢ Art. 264 alin. (1) C. mun. prevede: „(1) Constituie infracțiune ... fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege".

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 858. Pentru argumentele în acest sens anterior adoptării Codului penal în vigoare, a se vedea F. Radu, C. Radu, *Aprecieri referitoare la infracțiunea prevăzută de art. 278 din Codul muncii,* în Dreptul nr. 7/2008, p. 220.

[2] Art. 16 alin. (6) C. pen. prevede: „Fapta constând într-o acțiune sau inacțiune constituie infracțiune când este săvârșită cu intenție. fapta Comisă din culpă constituie infracțiune numai când legea o prevede în mod expres".

BUCHAREST UNIVERSITY LIBRARY

Această faptă poate fi săvârşită de angajator sau de prepuşi ai acestuia numai dacă este repetată.

➢ Art. 264 alin. (2) C. mun. dispune că: „... se sancţionează şi infracţiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări".

Această faptă poate fi săvârşită de angajator sau de prepuşii săi cu obligaţii în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă, condiţionat de primirea a două solicitări formulate de organele de control competente (Inspecţia Muncii sau organele fiscale) de a depune actele necesare efectuării verificărilor. Această faptă constituie infracţiune şi dacă este săvârşită o singură dată.

➢ Art. 264 alin. (3) C. mun. stabileşte că: „... se sancţionează şi infracţiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condiţiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spaţii, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le foloseşte în realizarea activităţii lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă."

Această faptă poate fi săvârşită de aceleaşi persoane ca şi cea prevăzută la alin. (2).

➢ Art. 264 alin. (4) C. mun. prevede: „Constituie infracţiune şi se sancţionează ... primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetăţenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă".

Răspunderea penală o poartă angajatorul întrucât acesta are obligaţia de a încheia contractele individuale de muncă, în formă scrisă, înainte de începerea activităţii salariatului. Dacă angajatorul primeşte la muncă mai puţin de 4 persoane, fapta sa reprezintă contravenţie, potrivit art. 260 lit. e) C. mun.

Pentru acelaşi raţionament, arătat mai sus, faptele prevăzute la art. 264 C. mun. constituie infracţiuni dacă se săvârşesc cu intenţie.

Infracţiunile reglementate la alin. (1)-(3) se pedepsesc, alternativ, cu închisoarea de la o lună la un an sau cu amenda penală.

Fapta prevăzută la alin. (4) se pedepseşte cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă penală. În cazul în care prestarea muncii de către aceste persoane este de natură să le pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

➢ Art. 265 alin. (1) C. mun.: „Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune".

➢ Art. 265 alin. (2) C. mun.: constituie infracţiune „primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane".

Faptele prevăzute la art. 265 alin. (1) şi (2) se pedepsesc, alternativ, cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda penală. Dacă prin săvârşirea faptei de la alin. (2) se pune în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea persoanelor care muncesc, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la art. 265 alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), instanţa de judecată poate dispune şi aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare [art. 265 alin. (4)]:

- pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare ori subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
- interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor ori subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;
- închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracţiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licenţe de desfăşurare a activităţii profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

În situaţia comiterii uneia dintre infracţiunile prevăzute la art. 265 alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), angajatorul este obligat să plătească sumele reprezentând [art. 265 alin. (5)]:

a) orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuţiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalităţile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.

În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la art. 265 alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) şi c).

B) În domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, Codul penal incriminează următoarele fapte:

➢ Art. 349: „Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate şi sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională".

Fapta se poate săvârşi atât de angajator, cât şi de persoanele cu responsabilităţi în acest domeniu. Fapta săvârşită cu intenţie se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă, iar dacă e săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

➢ Art. 350 alin. (1): „Nerespectarea de către orice persoană a obligațiilor și a măsurilor stabilite cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă."

În această ipoteza, fapta poate fi săvârșită și de către salariat.

➢ Art. 350 alin. (2): cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) „se sancționează repunerea în funcțiune a instalațiilor, mașinilor și utilajelor, anterior eliminării tuturor deficiențelor pentru care s-a luat măsura opririi lor".

Săvârșirea din culpă a acestor fapte se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

Salariații pot fi subiecți activi și ai altor infracțiuni decât cele reglementate expres în domeniul relațiilor de muncă, cum ar fi următoarele infracțiuni prevăzute de Codul penal: hărțuirea sexuală (art. 223), divulgarea secretului profesional (art. 227), purtarea abuzivă (art. 296), violarea secretului corespondenței (art. 302), divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice (art. 304), infracțiuni de fals (art. 320, art. 321), deturnarea de fonduri (art. 307), neîndeplinirea îndatoririlor de serviciu sau îndeplinirea lor defectuoasă (art. 329), neîndeplinirea îndatoririlor de serviciu sau îndeplinirea lor defectuoasă din culpă (art. 330), părăsirea postului și prezența la serviciu sub influența alcoolului sau a altor substanțe (art. 330), divulgarea secretului care periclitează securitatea statului (art. 331).

C) Alături de infracțiunile reglementate de Codul muncii, în legislația muncii regăsim și alte infracțiuni care se săvârșesc în legătură cu raporturile de muncă.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social reglementează următoarele infracțiuni:

➢ Art. 218 alin. (1): „Constituie infracțiune ... fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei."

Așa cum am arătat și în capitolul referitor la răspunderea contravențională în dreptul muncii, anterior Codului penal în vigoare, Codul muncii prevedea această faptă ca fiind contravenție.

Este de remarcat că această faptă poate fi săvârșită atât de angajator, cât și de alte persoane, cum sunt salariații, membrii organizației sindicale.

Acțiunea penală se poate pune în mișcare din oficiu.

Infracțiunea se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei.

➢ Art. 218 alin. (2): „Condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale constituie infracțiune".

Această infracțiune vizează încălcarea reglementărilor referitoare la exercitarea atribuțiilor funcției alese în conducerea organizațiilor sindicale și poate fi săvârșită de angajator, dar și de alte persoane. În acest caz, acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură penală și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

➢ Art. 218 alin. (4): „Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 191 alin. (1)[1] ori la art. 202-205[2] constituie infracțiune".

Această infracțiune vizează încălcarea reglementărilor legale referitoare la libertatea grevei și pe cele privind limitarea legală a exercițiului dreptului la grevă cu scopul de a se asigura starea normală a populației, bunul mers al activităților economico-sociale, garantarea intereselor de ordin umanitar. Prin urmare, nerespectarea restrângerilor și limitărilor stabilite legal constituie infracțiune.

Aceste fapte se pedepsesc cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

În ambele ipoteze, faptele se săvârșesc cu intenție.

În literatura de specialitate[3], s-a subliniat că, în mod surprinzător, legiuitorul nu a incriminat declanșarea grevei în unitățile operative din sectoarele nucleare (art. 206[4] din Legea nr. 62/2011), deși potențialul lor de pericol este mai mare decât în cazul unităților la care se referă art. 205 din aceeași Lege.

D) Răspunderea penală a funcționarului public pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Codul penal incriminează anumite fapte care se pot săvârși numai de un funcționar public, cum sunt: sustragerea sau distrugerea de înscrisuri (art. 259), omisiunea sesizării (art. 267), luarea de mită (art. 289), delapidarea (art. 295), abuzul în serviciu (art. 297), neglijența în serviciu (art. 298), uzurparea funcției (art. 300), conflictul de interese (art. 301). La aceste infracțiuni se adaugă și cele care pot fi săvârșite de către un salariat, enumerate mai sus.

---

[1] Art. 191 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 stabilește: „Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe".

[2] Art. 202 din Legea nr. 62/2011: „Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Administrației și Internelor, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege". Art. 203 din Legea nr. 62/2011: „Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia". Art. 204 din Legea nr. 62/2011: „Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român, în condițiile art. 203". Art. 205 din Legea nr. 62/2011: „În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală".

[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 857.

[4] „Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță".

CAPITOLUL X

CONFLICTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ ŞI SOLUŢIONAREA ACESTORA

§ 1. CONFLICTUL DE MUNCĂ. NOŢIUNE. TRĂSĂTURI

Textele legale care definesc conflictele de muncă sunt: art. 231 C. mun. şi art. 1, lit. n) din Legea nr. 62/2011 privind soluționarea conflictelor de muncă.

Art. 231 C. mun. defineşte conflictele de muncă ca fiind acele conflicte dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.

Conform art. 1 lit. n) din Legea nr. 62/2011, prin conflict de muncă se înțelege conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu.

Între cele două texte legale nu există decât o diferență, și anume Legea nr. 62/2011 include în această categorie și conflictele cu privire la raporturile de serviciu. De altfel, ansamblul normelor din Legea nr. 62/2011 a fost extins și asupra acestei categorii de raporturi.

Din analiza definiției conflictelor de muncă, se desprind *trăsăturile conflictului de muncă:*

- Orice conflict de muncă presupune existența unui raport de muncă sau a unui raport de serviciu;

- Conflictul de muncă se poate referi la interese cu caracter profesional, social sau economic sau la drepturile recunoscute de lege părților raporturilor individuale sau colective de muncă.

- Conflictul de muncă este exclus să vizeze interese cu caracter politic întrucât acestea nu au legătură cu statutul juridic al persoanei încadrate în muncă, ci cu acela de membru al unui partid politic, de cetățean cu opțiuni politice[1].

- Conflictele de muncă se pot declanșa între partenerii sociali, angajatori și angajați, organizații patronale și organizații sindicale.

- Conflictele de muncă se soluționează potrivit procedurilor legale.

Legiuitorul prin art. 1 lit. o) și p) din Legea nr. 62/2011 realizează o distincție clară între două categorii de conflicte de muncă, pe care le definește și le reglementează:

1. conflictele individuale de muncă;
2. conflictele colective de muncă.

Criteriul avut în vedere este cel al obiectului conflictelor, clasificarea prezentând relevanță și în ceea ce privește modalitatea de soluționare, care este diferită după tipul conflictului.

---

[1] A se vedea M. Țichindelean, *Conflictele de muncă*, în *Dreptul muncii*, de Al. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, *loc. cit.*, 2004, p. 769.

BCU "CAROL I" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Art. 1 lit. o) din Legea nr. 62/2011 defineşte conflictul colectiv de muncă ca fiind „conflictul de muncă ce intervine între angajaţi şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă".

Prin conflict individual de muncă se înţelege, conform art. 1 lit. p) din Legea sus-menţionată, acel conflict care are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale de muncă şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative. Sunt considerate conflicte individuale de muncă şi următoarele:

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;
- conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale ori a unor clauze ale acestora;
- conflicte în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Din analiza textelor care definesc conflictele de muncă constatăm că, într-o concepţie nouă, legiuitorul a inclus în categoria conflictelor individuale de muncă şi conflictele care, anterior (sub imperiul Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, în prezent abrogată), intrau în categoria conflictelor colective de drepturi.

Distincţia între conflictele individuale şi colective de muncă[1] se poate realiza având în vedere următoarele criterii:

- *obiectul conflictului*: conflictele colective de muncă vizează existenţa unor interese colective care pot fi reglementate şi consacrate ca drepturi prin contractul colectiv de muncă în timp ce conflictele individuale de muncă au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi sau din alte izvoare ale dreptului muncii, precum şi din contractele colective şi individuale de muncă, deci drepturi deja născute;
- *numărul de angajaţi implicaţi:* titularul sau purtătorul interesului colectiv, în mod evident, nu este angajatul, în particular, ci organizaţiile sindicale sau reprezentanţii salariaţilor;
- *momentul în care pot interveni*: conflictele colective nu pot interveni în alt moment al desfăşurării raporturilor de muncă decât în cel al negocierii colective (în faza începerii, desfăşurării sau încheierii contractului colectiv de muncă), iar conflictele individuale se pot declanşa oricând pe parcursul desfăşurării raportului juridic (individual sau colectiv) de muncă, uneori chiar şi după data încetării acestui raport;
- *procedura de soluţionare*: conflictele colective se soluţionează potrivit unei proceduri complexe reglementată de Legea nr. 62/2011 şi care parcurge etapele concilierii, medierii, arbitrajului, în timp ce conflictele individuale se soluţionează, în principal, pe cale judiciară. Motivul soluţionării pe cale judiciară a conflictelor individuale faţă de cele colective poate fi explicat şi prin faptul că, fără îndoială, primele sunt întotdeauna conflicte referitoare la aplicarea dreptului, în timp ce conflictele colective vizează reglementarea unor drepturi.

[1] A.G. Uluitu, *Conflict colectiv de muncă*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 101-103.

Deşi legiuitorul a renunţat la distincţia între conflictele de drepturi şi conflictele de interese, şi în prezent se poate face această clasificare a conflictelor de muncă. La baza dreptului subiectiv trebuie să fie un interes, căci fără interes, nu se poate concepe un drept. Existenţa unui interes nu presupune neapărat şi existenţa unui drept subiectiv întrucât există numeroase interese care nu constituie drepturi[1]. Constituie drepturi acele interese care sunt legalmente protejate, respectiv cele pentru care legea a intervenit, le-a transformat în interese legitime şi le-a protejat prin reglementarea mijloacelor juridice necesare părţii care are acel interes de a-şi valorifica şi realiza dreptul. Ca urmare, drepturile subiective sunt, la rândul lor, expresia unor interese, însă nu orice interes implică obligatoriu un drept, care să fie protejat juridic[2]. În concluzie, dacă în cazul conflictelor individuale de muncă sunt vizate drepturile, ce decurg din actele normative sau din contractele colective ori individuale de muncă în cazul conflictelor colective sunt urmărite anumite interese, acelea ca prin negociere să se consacre sau nu anumite drepturi în contractul colectiv de muncă. În această situaţie, legiuitorul oferă o protecţie juridică dreptului la negociere colectivă[3].

O altă clasificare a conflictelor de muncă se poate face în funcţie de scopul urmărit la declanşarea conflictului[4]. Se pot distinge astfel conflicte cu privire la aplicarea dreptului şi conflicte cu privire la reglementarea prin norme de drept.

Conflictele cu privire la aplicarea dreptului sunt acelea care intervin cu ocazia interpretării şi aplicării unei norme legale sau cu ocazia executării şi încetării unui contract individual sau colectiv de muncă. Aceste conflicte corespund practic conflictelor individuale de muncă, iar natura lor determină încredinţarea spre soluţionare instanţei judecătoreşti.

Conflictele de reglementare sunt acelea care nu se referă la aplicarea unei norme, ci cu ocazia negocierii se dezbate oportunitatea normei existente, susţinându-se modificarea sau substituirea acesteia cu o alta (un caz tipic este negocierea unui nou contract colectiv de muncă) sau pur şi simplu impunerea unei noi norme care să acopere o situaţie în care există un vid normativ. Nu există în aceste conflicte cerinţa de a satisface un drept subiectiv preexistent. Conflictele de reglementare sunt întotdeauna colective, de vreme ce ele implică interesul comun al unei colectivităţi de salariaţi.

§ 2. CONFLICTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ[5]. TRĂSĂTURI. PĂRŢI

Din definiţia dată de art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011, conflictele individuale de muncă pot fi grupate în următoarele categorii[6]:

---

[1] În materia dreptului muncii, spre exemplu, interesul salariatului de a avea un salariu mai mare sau de a obţine acelaşi salar cu un efort mai mic, de a avea condiţii de muncă mai bune.

[2] I.T. Ştefănescu, *Conflictele de muncă*, *loc. cit.*, 2000, p. 12; N. Popa, M.C. Eremia, S. Cristea, *Teoria generală a dreptului*, ed. a II-a, *loc. cit.*, 2005, p. 281.

[3] Negocierea colectivă şi individuală constituie un principiu al dreptului muncii, ce decurge din art. 41 alin. (5) din Constituţie şi art. 6 alin. (2) C. mun.

[4] M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă*, *loc. cit.*, p. 193.

[5] A.G. Uluitu, *Conflict individual de muncă*, în *Dicţionar de drept al muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 103-105.

[6] A se vedea: M. Ţichindelean, *Conflictele de muncă*, în Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, *Dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2004, pp. 791-797; A.G. Uluitu, *Greva*, *loc. cit.*, 2008, pp. 50-52; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, *loc. cit.*, 2009, pp. 951-956; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 933-935; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 1008.

a) Conflicte care se nasc în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu. Acestea pot fi ocazionate, spre exemplu, de:

- respingerea de către angajator a înscrierii unei persoane la un concurs sau examen, ori la o altă formă de verificare folosită de angajator, organizat în vederea ocupării unui post, cu toate că întruneşte condiţiile;
- neîndeplinirea de către angajator, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, a obligaţiei de informare a persoanei selectate pentru angajare sau, după caz, a salariatului, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice;
- refuzul angajatorului de a primi o persoană la muncă după încheierea contractului individual de muncă;
- nerespectarea de către părţi a clauzelor specifice negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă, cum ar fi neplata de către angajator a indemnizaţiei de neconcurenţă sau nerespectarea, cu vinovăţie a clauzei de neconcurenţă de către salariat; neacordarea de către angajator a prestaţiilor suplimentare în bani sau în natură pentru salariatul care are în contract o clauză de mobilitate; nerespectarea obligaţiei ce rezultă din conţinutul clauzei de confidenţialitate;
- măsurile unilaterale (luate de către angajator sau de către salariat) de executare, modificare sau suspendare a contractului individual de muncă;
- neplata drepturilor salariale cuvenite salariatului pentru munca prestată, a repausului zilnic şi săptămânal, concediu de odihnă anual;
- neregularităţi cu privire la organizarea timpului de muncă;
- exercitarea abuzivă de către angajator sau de către salariat a unor drepturi;
- concedierea, demisia sau constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă;
- angajarea răspunderii disciplinare a salariatului de către angajator, potrivit art. 248 şi urm. C. mun.;
- încălcarea demnităţii în muncă;
- săvârşirea de către angajator a unor acte sau fapte discriminatorii;
- nerespectarea dispoziţiilor legale privind asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă etc.

b) Conflicte în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu. Cu titlu de exemplu, astfel de conflicte se pot declanşa cu privire la:

- neplata salariilor sau/şi a altor drepturi băneşti, de către angajator;
- plata de către fostul salariat a unor daune-interese, corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs, ca urmare a nerespectării cu vinovăţie a clauzei de neconcurenţă;
- plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate şi nerestituirea unor sume ce au format obiectul unor plăţi nedatorate;
- despăgubiri pretinse de salariat ca urmare a neeliberării sau eliberării cu întârziere de către angajator a unei adeverinţe;
- neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă de către angajator a obligaţiei de informare prevăzută de art. 17 şi 19 C. mun., dacă persoană care a solicitat angajarea poate dovedi că a suferit un prejudiciu etc.

c) Conflicte în legătură cu constatarea nulităţii contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestora[1].

d) Conflicte care se nasc în legătură cu exercitarea drepturilor şi îndeplinirea obligaţiilor stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în acordul colectiv. În această categorie se integrează şi conflictele în legătură cu executarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă sau cu constatarea nulităţii acestuia.

e) Conflicte care se nasc în legătură cu respectarea drepturilor şi îndeplinirea obligaţiilor consacrate prin legi şi alte acte normative.

În doctrină au fost menţionate, în mod generic, acele situaţii care nu intră în sfera conflictelor individuale de muncă[2]:

- litigiile dintre angajatori şi persoanele care prestează diferite activităţi acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă, cum sunt: contractul de voluntariat, contractul de prestări servicii încheiat în temeiul Codului civil, contractul de mandat, contractul de antrepriză;
- litigiile care au ca părţi elevii şi studenţii referitor la practica lor profesională;
- conflictul dintre sindicat (reprezentativ sau nu) şi unul dintre membrii săi;
- probleme dintre sindicat şi angajator pe probleme ce nu au legătură cu raportul individual sau colectiv de muncă.

În practică, numărul şi diversitatea tipurilor de conflicte individuale de muncă este mare, având izvorul în raportul juridic de muncă sau raportul de serviciu.

Conflictele individuale de muncă prezintă următoarele *trăsături*:

1. Au ca obiect drepturi ce se nasc din contractul individual sau colectiv de muncă. Conflictele individuale de muncă nu pot avea ca izvor alte contracte în baza cărora se prestează munca.

2. Se pot naşte în orice moment al desfăşurării raportului juridic de muncă, respectiv cu ocazia încheierii, executării şi încetării ori al executării sau încetării contractului colectiv de muncă, inclusiv după încetarea acestor contracte, dacă privesc drepturi născute în temeiul lor.

3. Iau naştere în cazul nerespectării de către părţile raportului juridic de muncă a drepturilor şi a obligaţiilor ce le revin, nu şi a unor simple interese.

4. Se soluţionează de către instanţele judecătoreşti potrivit art. 266-275 C. mun. şi art. 208 din Legea nr. 62/2011 sau prin procedura de mediere conform de art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006.

5. Nu pot fi soluţionate pe calea arbitrajului. Această interdicţie rezultă din coroborarea dispoziţiei art. 542 alin. (1) C. pr. civ., potrivit căruia nu se pot soluţiona prin arbitraj litigiile patrimoniale în afară de acelea care privesc "... drepturile asupra cărora părţile nu pot să dispună", cu dispoziţia cuprinsă în art. 38 C. mun., conform căreia salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege, orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea sau limitarea acestor drepturi fiind lovită de nulitate.

6. Greva nu poate fi declanşată în cazul unui conflict individual de muncă, nici în ipoteza în care conflictul vizează acordarea unor drepturi cuprinse în contractele/acordurile colective de muncă. Potrivit reglementărilor legale, greva nu poate fi declanşată dacă

---

[1] Acest conflict se poate declanşa numai atunci când încercarea de a constata această nulitate prin acordul părţilor se soldează cu un insucces.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 933.

revendicările angajaților se referă la acordarea unor drepturi decurgând din acte normative sau din contractele/acordurile colective de muncă deoarece nu există un conflict colectiv de muncă. Soluția legiuitorului a fost criticată în literatura de specialitate și s-a propus[1] de *lege ferenda* să se consacre legal posibilitatea declanșării și desfășurării grevei și atunci când angajatorul încalcă, cu privire la întregul colectiv de salariați sau la o parte a sa, drepturile stabilite prin lege sau prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil.

§ 3. SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ. JURISDICȚIA MUNCII

3.1. Reglementare

Potrivit art. 266 C. mun., soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod formează obiectul jurisdicției muncii.

În materia soluționării conflictelor individuale de muncă sunt incidente următoarele texte legale:

- Art. 266-275 C. mun.;
- Art. 208-216 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social;
- Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

Dispozițiile referitoare la jurisdicția muncii se completează cu:

- dispozițiile Codului de procedură civilă, ca norme de drept comun, potrivit art. 275 C. mun. și art. 216 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social;
- prevederile Legii nr. 303/2004 privind organizarea judiciară[2].

3.2. Principiile jurisdicției muncii

În domeniul jurisdicției muncii sunt aplicabile două categorii de principii: principiile fundamentale ale procesului civil[3], înscrise la art. 5-23 C. pr. civ. și principiile specifice, care fără a fi reglementate în mod expres, decurg din reglementările în vigoare, fiind acceptate și în doctrina juridică[4]. Aceste principii specifice sunt:

- sesizarea organelor de jurisdicție se face, de regulă, de către persoana interesată;
- accesibilitatea, litigiile de muncă fiind scutite de taxe judiciare și de taxe de timbru;
- participarea asistenților judiciari în compunerea completelor de judecată la instanța de fond;
- celeritatea soluționării cauzelor de muncă și a aplicării hotărârilor privind conflictele de muncă.

---

[1] A se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a II-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2010, pp. 861-862; M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă, loc. cit.*, p. 434.

[2] Republicată în M. Of. nr. 827 din 13 septembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare.

[3] A se vedea I. Leș, *Tratat de drept procesual civil*, vol. I, *Principii și instituții generale. Judecata în fața primei instanțe*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 48 și urm.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 942-943.

3.3. Părţile conflictelor individuale de muncă

Legiuitorul, în art. 282 C. mun., face o nominalizare analitică a persoanelor care pot fi părţi în conflictele de muncă[1]:

a) salariaţii, precum şi altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul Codului muncii, a altor legi sau a contractelor colective de muncă;

b) angajatorii – persoane fizice şi/sau juridice, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile legii;

c) sindicatele şi patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

În conflictele individuale de muncă, pot avea calitate de părţi următoarele persoane:

a) Salariatul, major sau minor. Salariaţii minori îşi apără singuri interesele, dar au dreptul de a fi asistaţi, la nevoie, de ocrotitorii legali. Calitatea de parte a unui conflict individual de muncă o are salariatul pe toată durata executării contractului individual de muncă, dar şi după încetarea acestuia, dacă acest conflict se referă la drepturi şi obligaţii ce decurg din activitatea desfăşurată în timpul cât a fost încadrat la acel angajator.

b) Moştenitorii salariatului pentru drepturile ce decurg din contractul de muncă în care a fost parte autorul lor[2]. Moştenitorii pot avea şi calitatea de pârâţi în conflictele individuale de drepturi în situaţia în care angajatorul îşi valorifică o creanţă potrivit dispoziţiilor legale privind răspunderea patrimonială a salariatului şi obligaţia de restituire.

c) Angajatorul, persoană juridică sau persoană fizică poate avea calitatea de parte într-un conflict individual de muncă.

d) Terţii pot participa într-un conflict individual de drepturi în anumite situaţii prevăzute de art. 61-67 C. pr. civ., dar având în vedere specificul raportului juridic de muncă.

e) Procurorul, potrivit art. 92 alin. (1) C. pr. civ. procurorul poate porni orice acţiune civilă, ori de câte ori este necesar pentru apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale minorilor, ale persoanelor puse sub interdicţie şi ale dispăruţilor, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege. Potrivit alin. (2) al aceluiaşi articol, „procurorul poate să pună concluzii în orice proces civil, în oricare fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar pentru apărarea ordinii de drept, a drepturilor şi libertăţilor cetăţenilor". Aşadar, procurorul este parte la procesul civil, ca şi judecătorul, fără a avea calitatea de parte a conflictului individual de muncă.

f) Sindicatul (reprezentativ sau nereprezentativ) are dreptul, în temeiul art. 28 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a

---

[1] A se vedea: I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esenţiale. Textul integral, cit. supra,* 2003, p. 19; O.M. Corsiuc, *Soluţionarea conflictelor de muncă. Consideraţii teoretice şi practice*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004, pp. 24-28; A. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, loc. cit.*, 2005, pp. 356-359; R. Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor, loc. cit.*, 2006, pp. 53-89; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 944-946; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 1008-1011.

[2] Spre exemplu, potrivit art. 167 alin. (2) C. mun., în caz de deces al salariatului, soţul supravieţuitor, copiii majori sau părinţii defunctului vor primi drepturile salariale datorate până la data decesului. În cazul în care nu există niciuna din aceste categorii, drepturile salariale sunt plătite celorlalţi moştenitori, potrivit dreptului comun.

BIBLIOTECA UNIVERSITY LIBRARY

formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu poate fi introdusă sau continuată de către organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

g) Inspectoratul teritorial de muncă poate avea calitate procesuală activă în situația în care apreciază că o clauză de neconcurență este prea oneroasă pentru salariat sau pentru angajator [art. 23 alin. (2) C. mun.]. În această situație, inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanța judecătorească pentru a diminua efectele clauzei de neconcurență.

3.4. Competența instanțelor de judecată

În privința conflictelor individuale de muncă, art. 269 alin. (1) C. mun. prevede că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii. Art. 208 din Legea nr. 62/2011 conferă, în mod expres, tribunalelor competența de soluționare a acestora în primă instanță. Astfel, competența materială aparține tribunalului[1].

Tribunalul este competent să soluționeze, potrivit art. 198 din Legea nr. 62/2011, și cererea formulată de angajator prin care se solicită instanței încetarea grevei.

---

[1] Cu titlu comparativ, precizăm că și în Franța sunt constituite instanțe specializate pentru soluționarea conflictelor de muncă („conseils des prud'hommes"). În afară de această instanță specializată există tribunal de instanță, tribunal de mare instanță, tribunal comercial.

Potrivit art. L. 1422-1 C. mun. fr., în circumscripția fiecărui tribunal de instanță este constituită cel puțin o instanță specializată de muncă. În principiu, fiecare instanță este, la rândul ei, împărțită în 5 secții: secția industrie, secția comerț și servicii, secția agricultură, secția privind alte activități. Tribunalele specializate sunt constituite după criteriul paritar: un număr egal de judecători aleși de salariați și angajatori (art. L. 1421-1 C. mun. fr.). Principala modalitate de soluționare a conflictului de muncă este pe cale amiabilă, prin conciliere, conflictul urmând a fi judecat numai în măsura în care nu se ajunge la un acord (art. L. 1411-1 C. mun. fr.). Astfel, în cadrul fiecărei secții este constituit un birou de conciliere și un birou de judecată (art. R. 1423-34 C. mun. fr.). Biroul de conciliere are rolul de a încerca soluționarea conflictului prin conciliere, dar și de a lua unele măsuri provizorii. Competența instanței specializate este stabilită de art. L. 1411-1 C. mun. fr. și cuprinde toate conflictele individuale născute din contractul de muncă. Deși din formularea legală, sunt excluse conflictele colective, jurisprudența tinde să dea o interpretare extinsă și să includă în competența instanței și conflictele ce se nasc din interpretarea unei convenții colective, cele care se nasc din desfășurarea grevei sau a lock-out-ului și care se referă la un angajator și unul sau mai mulți salariați priviți separat. Existența unui contract de muncă reprezintă principalul criteriu pentru stabilirea competenței instanței. Competența instanței specializate provine din contractul de muncă, dar și dispozițiile legale exprese care extind această competență (cum ar fi, spre exemplu, litigiile născute între salariați cu ocazia executării muncii – acțiunile non-greviste împotriva greviștilor; litigiile născute între un salariat și o autoritate administrativă care execută o obligație contractuală – plata concediului, plata șomajului). În absența unui contract de muncă sau a unei dispoziții legale exprese, instanța specializată este, în principiu, necompetentă. De asemenea, litigiile născute din aplicarea legislației securității sociale nu cad sub competența instanței specializate; există, totuși, anumite excepții. Competența secțiilor instanței se stabilește în funcție de domeniul principal de activitate al angajatorului, profesia salariatului neavând relevanță. În ceea ce privește competența teritorială, prin derogare de la dispozițiile art. 42 C. pr. civ. fr., instanța specializată de muncă este competentă în raza teritorială unde domiciliază sau lucrează salariatul. Competența este alternativă, salariatul putând alege între cele două instanțe, dacă locul de domiciliu și cel unde muncește sunt diferite (art. L. 1412-1 C. mun. fr.). Soluționarea litigiilor se face conform procedurii de drept comun prevăzută de art. 749 C. pr. civ. fr., avându-se în vedere regulile specifice înscrise în art. R. 1451-1 C. mun. fr.

A se vedea: F. Guiomard, *La justice prud'homale dans tous ses rapports,* în „Revue de droit du travail" 2013, p. 500; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail, loc. cit.,* 2015, 29ème éd., pp. 119-150.

Legislaţia cuprinde şi prevederi cu referitoare la competenţa materială de soluţionare a unor cereri, fără a fi vorba de conflicte de muncă.

Judecătoria este competentă, în primă instanţă, să soluţioneze cererile referitoare la:

- dobândirea personalităţii juridice a organizaţiilor sindicale [art. 14 alin. (1) din Legea nr. 62/2011];
- dobândirea personalităţii juridice a organizaţiilor patronale [art. 58 alin. (3) din Legea nr. 62/2011];
- constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor sindicale din cadrul unităţilor [art. 14 alin. (1) coroborat cu art. 52 pct. C lit. a) din Legea nr. 62/2011];
- litigiile dintre beneficiari şi zilieri (art. 14 din Legea nr. 52/2011 privind prestarea unor activităţi cu caracter ocazional exercitate de zilieri).

Tribunalul este competent, potrivit Legii nr. 62/2011, să soluţioneze şi cererile referitoare la:

- dobândirea personalităţii juridice a federaţiilor, confederaţiilor şi uniunilor teritoriale sindicale sau patronale [art. 42 alin. (2), art. 43 alin. (1), art. 55 alin. (4) din Legea nr. 62/2011];
- constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a acestora [art. 52 pct. A lit. a), art. 52 pct. B lit. a), art. 72 alin. (2) din Legea nr. 62/2011].

Împotriva sentinţelor pronunţate de tribunal în soluţionarea conflictelor individuale de muncă se poate formula calea de atac a apelului. Potrivit art. 483 alin. (2) C. pr. civ., instanţa de apel este curtea de apel.

În privinţa competenţei teritoriale a tribunalului sunt incidente prevederile art. 269 alin. (2) C. mun. şi ale art. 210 din Legea nr. 62/2011. De la regula de drept comun, instituită prin art. 107 C. pr. civ., potrivit căreia, sub aspect, teritorial, este competentă instanţa în a cărei circumscripţie domiciliază sau îşi are sediul pârâtul, în materia conflictelor individuale de muncă este prevăzută o competenţă derogatorie. Astfel,

- art. 269 alin. (2) C. mun. stabileşte competenţa teritorială a instanţei de judecată în a cărei circumscripţie îşi are domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, sediul reclamantul;
- art. 210 din Legea nr. 62/2011 consacră competenţa teritorială instanţei în a cărei circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

Constatăm că cele două texte legale nu sunt corelate. Competenţa teritorială aparţine, prin raportare la reclamant, după cum urmează:

- în situaţia în care reclamant este salariatul, competenţa aparţine instanţei în a cărei circumscripţie teritorială acesta îşi are domiciliul sau locul de muncă; în această ipoteza, competenţa teritorială este alternativă, reclamantul având dreptul de a alege între cele două instanţe pe care legea le stabileşte;
- dacă reclamant este angajatorul, competenţa teritorială este unică, aparţine instanţei competente de la sediul sau domiciliul său, potrivit art. 269 alin. (2) C. mun.[1];
- în ipoteza unei pluralităţi de reclamanţi, acţiunea se introduce la instanţa competentă de la domiciliul acestora (al fiecăruia), fără a fi permisă alegerea de domiciliu pentru a stabili competenţa teritorială a unei alte instanţe sau de la locul de muncă al acestora;

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, *loc. cit.*, 2014, p. 948; Al. Ţiclea, *Necesitatea codificării dispoziţiilor legale privind jurisdicţia muncii*, în RRDM nr. 3/2012, p. 26; Al. Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicţia muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011*, în vol. *„Modificările Codului muncii şi ale Legii dialogului social"*, *loc. cit.*, 2011, pp. 192-193.

- în cazul în care organizația sindicală formulează acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora, în temeiul art. 28 din Legea nr. 62/2011, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, având calitate procesuală activă, competența aparține instanței în a cărei circumscripție se află sediul sindicatului, acesta fiind cel care are calitatea de reclamant[1].

Noțiunea de domiciliu[2] trebuie înțeleasă în sensul său larg, competența aparținând, în cazul în care reclamant este persoana fizică, instanței de la domiciliul său sau de la reședința sa, în ipoteza în care dispune de ambele locuințe.

Necompetența materială și teritorială ordine publică și poate fi invocată de părți sau de către judecător la prima zi de înfățișare în fața primei instanțe, dar nu mai târziu de începerea dezbaterilor supra fondului.

3.5. Compunerea instanței de judecată

În privința compunerii instanței de judecată, art. 55 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară (după modificarea adusă prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor) prevede: „(1) Completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și 2 asistenți judiciari". Asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează.

Asistenții judiciari[3] sunt numiți de ministrul justiției, la propunerea Consiliului Economic și Social, din listele întocmite de organizațiile sindicale și patronale, pe o perioadă de 5 ani, dintre persoanele cu o vechime în funcții juridice de cel puțin 5 ani și care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) au cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;

b) sunt licențiate în drept și dovedesc o pregătire teoretică corespunzătoare;

c) nu au antecedente penale, nu au cazier fiscal și se bucură de o bună reputație;

d) cunosc limba română;

e) sunt apte, din punct de vedere medical și psihologic, pentru exercitarea funcției.

Asistenții judiciari se bucură de stabilitate pe durata mandatului, fiindu-le aplicabile dispozițiile legale privind obligațiile, interdicțiile și incompatibilitățile judecătorilor și procurorilor.

---

[1] Decizia nr. 3648 din 11 septembrie 2013 pronunțată de Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție având ca obiect conflict negativ de competență. Potrivit acestei decizii, „împrejurarea că unul dintre reclamanți (membru al sindicatului) are domiciliul într-o altă localitate, nu este de natură să atragă competența acestei instanțe, întrucât prin împuternicirea dată reprezentantului său, respectiv sindicatului, reclamantul și-a desemnat domiciliul procesual ales la respectiva instituție". Dat fiind practica neunitară existentă în această materia, Înalta Curte de Casație și Justiție, soluționând un recurs în interesul legii, a statuat, prin Decizia nr. 1/2013 (publicată în M. Of. nr. 118/2013) că în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. mun., instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă în cazul acestor acțiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant.

[2] Art. 12 și 30 din O.U.G. nr. 97/2005 privind evidența, domiciliul, reședința și actele de identificare ale cetățenilor, republicată, asimilează adresei de domiciliu a persoanei și reședința acesteia (republicată în M. Of. nr. 719 din 12 octombrie 2011).

[3] A. Vidat, *Asistent judiciar*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 31.

Asistenţii judiciari depun jurământul în condiţiile prevăzute de lege pentru judecători şi procurori.

Numărul total al posturilor de asistenţi judiciari şi repartizarea posturilor pe instanţe, în raport cu volumul de activitate, se stabilesc prin ordin al ministrului justiţiei (art. 110 din Legea nr. 304/2004, republicată).

Cu privire la asistenţii judiciari, s-au formulat mai multe puncte de vedere. Într-o opinie[1], s-a apreciat că nu se justifică licenţierea în drept, ca o condiţie care trebuie întrunită pentru a putea fi numit asistent judiciar, arătându-se că esenţiale ar fi cunoştinţele de producţie şi cele privind raporturile patronate-sindicate, iar nu cele juridice întrucât votul asistentului judiciar este unul consultativ. Pe de altă parte, s-a considerat că votul asistenţilor judiciari ar trebui să fie deliberativ[2]. De asemenea, s-a susţinut că ar trebui să se renunţe la asistenţii judiciari[3].

În stadiul actual al reglementării, în care activitatea de judecată aparţine exclusiv instanţelor de judecată, exercitată de către judecători şi având în vedere recomandările internaţionale privind rolul partenerilor sociali în materia soluţionării conflictelor de muncă, ne raliem punctului de vedere potrivit căruia renunţarea la asistenţii sociali nu s-ar justifica[4], însă apreciem că legislaţia ar trebui modificată sub aspectul condiţiilor şi procedurii de numire, dar şi al rolului acestora.

3.6. Sesizarea instanţei de judecată

Sesizarea instanţei de judecată se face prin formularea unei cereri de către persoana interesată, potrivit art. 30 C. pr. civ.: „(1) Oricine are o pretenţie împotriva unei alte persoane ori urmăreşte soluţionarea în justiţie a unei situaţii juridice are dreptul să facă o cerere înaintea instanţei competente ... (3) Cererea principală este cererea introductivă de instanţă. Ea poate cuprinde atât capete de cerere principale, cât şi capete de cerere accesorii".

Termenele de sesizare a instanţei de judecată sunt reglementate, în prezent, de art. 268 C. mun. şi de art. 211 din Legea nr. 62/2011.

Art. 268 C. mun. dispune că cererile pot fi formulate:

„a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

---

[1] A se vedea R. Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor, cit. supra*, 2005, p. 251.

[2] Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii de ansamblu şi observaţii critice referitoare la tribunalele specializate de muncă şi asigurări sociale, precum şi la asistenţii judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară*, în Dreptul nr. 9/2004, p. 17; I. Leş, *Implicaţiile reformei constituţionale asupra participării persoanelor din afara magistraturii la înfăptuirea actului de justiţie*, în Dreptul nr. 4/2004, p. 45; R. Gidro, *loc. cit.*, p. 298.

[3] Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii critice asupra diversităţii nejustificate a reglementării legale privind competenţa materială a instanţelor judecătoreşti în domeniul soluţionării conflictelor de muncă*, în Dreptul nr. 10/2009, p. 102.

[4] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, *loc. cit.*, 2014, p. 948; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, p. 1008.

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situaţiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului".

Conform art. 211 din Legea nr. 62/2011:

„Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă;

b) constatarea nulităţii unui contract individual de muncă poate fi cerută de părţi pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate şi restituirea unor sume care au format obiectul unor plăţi nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei".

Opţiunea legiuitorului de a reglementa fragmentar aspectele privind jurisdicţia muncii (atât în Codul muncii, cât şi în Legea dialogului social) a determinat şi unele necorelări între cele două acte normative, inclusiv cu privire la termenele de sesizare.

Pentru o determinare corectă a acestor termene[1], având ca raţionament succesiunea actelor normative în timp considerăm că se impune analiza prevalenţei lor de la caz la caz, după cum urmează:

- termenele şi ipotezele prevăzute de Codul muncii care nu au suferit modificări rămân aplicabile, producându-şi efectele;

- termenele şi situaţiile nou introduse de Legea nr. 62/2011, precum şi cele preluate cu modificări din Codul muncii se aplică cu întâietate, fiind norme adoptate ulterior[2].

Din corelarea prevederilor art. 268 C. mun. cu art. 211 din Legea nr. 62/2011 rezultă că:

- împotriva măsurilor unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, cererile pot fi formulate în termen de 45 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă[3], cu excepţia cererilor pentru plata unor despăgubiri întemeiate pe răspunderea patrimonială şi a celor bazate pe obligaţia de restituire;

---

[1] A se vedea: M. Gheorghe, *Consideraţii privind termenele de sesizare a instanţei judecătoreşti în materia conflictelor de muncă,* în RRDM nr. 5/2011, pp. 71-79; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,* ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 952-957; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă,* ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 1026-1030.

[2] Potrivit art. 64 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, prevederile cuprinse într-un act normativ, contrare unei noi reglementări de acelaşi nivel sau de nivel superior, trebuie abrogate.

[3] În acelaşi sens, Al. Ţiclea, *Diferenţieri şi necorelări între dispoziţiile Codului muncii şi cele ale Legii dialogului social nr. 62/2011 privind jurisdicţia muncii, loc. cit.*, p. 15.

- cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă ce are ca obiect decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea contractului individual de muncă trebuie să se supună tot termenului de 45 zile calendaristice;

- împotriva angajamentului de plată asumat în condiţiile stabilite prin lege specială (pentru funcţionarii publici şi militari), angajatul, care constată că, după ce a semnat angajamentul de plată, în realitate nu datorează, parţial sau total, suma pretinsă de unitate, poate formula cerere în cel mult 45 de zile, termen care curge de la data semnării angajamentului de plată[1];

- împotriva deciziei de sancţionare disciplinară se poate formula contestaţie în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei, potrivit art. 252 alin. (2) şi art. 268 lit. b) C. mun.[2];

- potrivit art. 211 lit. b) din Legea dialogului social acţiunea pentru constatarea nulităţii – absolute sau relative – a contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestuia se poate formula pe toată durata executării sale. Această opţiune a legiuitorului este firească întrucât nu se poate desfiinţa un act juridic atâta timp cât nu mai există.

- în cazul contractului colectiv de muncă, nulitatea acestuia ori a unor clauze ale sale poate fi formulată pe toată durata existenţei contractului respectiv, aspect care rezultă din prin interpretarea coroborată a dispoziţiilor art. 142^3 din Legea dialogului social şi ale art. 268 lit. d^4 C. mun.

- În cazul în care obiectul conflictului individual îl constituie plata unor despăgubiri către salariat sau în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator, precum şi în ipoteza obligaţiei de restituire care se întemeiază pe plata lucrului nedatorat[5] termenul de sesizare este de 3 ani care începe să curgă de la data producerii pagubei[6]. Prin stabilirea momentului curgerii termenului de prescripţie ca fiind acela al producerii prejudiciului s-a creat un regim juridic unitar între salariaţi şi funcţionarii publici, care până la această modificare nu avea raţiuni obiective pentru a fi instituit diferit.

- având în vedere distincţiile pe care Legea nr. 62/2011 le-a introdus cu privire la conflictele de muncă se naşte întrebarea dacă, în prezent, mai este posibilă declanşarea unui

---

[1] În cazul răspunderii materiale a militarilor suntem în situaţia unei abrogări tacite a art. 30 alin. (1) teza finală din O.G. nr. 121/1998 care prevedea un termen de cel mult 30 de zile de contestaţie a angajamentului de plată de la data la care acesta a fost semnat.

[2] Al. Ţiclea, *Diferenţieri şi necorelări între dispoziţiile Codului muncii şi cele ale Legii dialogului social nr. 62/2011 privind jurisdicţia muncii, loc. cit.*, p. 15.

[3] „(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate; (2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de instanţele judecătoreşti competente, la cererea părţilor interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie".

[4] „(1) Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate: d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui ... contract colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia".

[5] Potrivit art. 256 C. mun., obligaţia de restituire intervine în sarcina salariatului atunci când acesta a încasat sume necuvenite, a primit, fără a avea drepturi, bunuri care nu se mai pot restitui în natură şi când I s-au prestat servicii fără să fi fost îndreptăţit. Raţiunea acestei obligaţii se întemeiază pe plata lucrului nedatorat, nereţinându-se în sarcina salariaţilor obligaţi la restituire vinovăţia. A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practice de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 840-842.

[6] Art. 211 din Legea dialogului social: „Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate: c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate şi restituirea unor sume care au format obiectul unor plăţi nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei".

conflict care să aibă ca obiect neexecutarea – totală sau parțială – a contractului colectiv de muncă sau a acordului colectiv. Pentru desluşirea acestei probleme, evidențiem următoarele texte legale:

- art. 267 C. mun.: „Pot fi părți în conflictele de muncă: a) salariații, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă ...";

- art. 148 alin. (2) din Legea dialogului social: „Neîndeplinirea obligațiilor ... atrage răspunderea părților contractului colectiv";

- art. 151 alin. (1) din Legea dialogului social: „Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral";

- art. 151 alin. (2) din Legea dialogului social: „Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătoreşti competente";

- art. 164 din Legea dialogului social: „Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă".

Din interpretarea coroborată a textelor legale mai-sus reproduse rezultă că şi sub imperiul noii reglementări este posibilă declanşarea unui conflict născut din neexecutarea contractului colectiv de muncă sau a unui acord colectiv de muncă. Acest conflict vizează executarea contractului sau acordului colectiv de muncă şi se soluționează de instanțele judecătoreşti. Cu privire la termenul de sesizare a instanței judecătoreşti cu privire la acest litigiu, Legea nr. 62/2011 nu a introdus un termen expres astfel încât urmează să se aplice în continuare lit. e) a art. 268 C. mun.: „Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate: ... e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acțiune în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia".

- În alte situații urmează să se aplice termenul general de prescripție care începe să curgă de la data naşterii dreptului[1].

- în conflictele individuale de muncă, pentru care sunt prescrise alte termene prin norme derogatorii, urmează a se aplica respectivele termene, care derogă de la reglementarea de drept comun. Spre exemplu, art. 22 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede că salariatele prevăzute de acest act normativ, ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

Termenul de 30 de zile, cel de 45 de zile, cel de 6 luni, precum şi cel general de 3 ani sunt termene de prescripție. Prin urmare, este posibilă suspendarea[2] sau

[1] Al. Țiclea, *Codul muncii comentat, loc. cit.*, 2011, p. 299.

[2] Art. 2532 C. civ. prevede: „Prescripția nu începe să curgă, iar, dacă a început să curgă, ea se suspendă:

1. între soți, cât timp durează căsătoria şi nu sunt separați în fapt;

2. între părinți, tutore sau curator şi cei lipsiți de capacitate de exercițiu sau cu capacitate de exercițiu restrânsă ori între curatori şi cei pe care îi reprezintă, cât timp durează ocrotirea şi socotelile nu au fost date şi aprobate;

3. între orice persoană care, în temeiul legii, al unei hotărâri judecătoreşti sau al unui act juridic, administrează bunurile altora şi cei ale căror bunuri sunt astfel administrate, cât timp administrarea nu a încetat şi socotelile nu au fost date şi aprobate;

4. în cazul celui lipsit de capacitate de exercițiu sau cu capacitate de exercițiu restrânsă, cât timp nu are reprezentant sau ocrotitor legal, în afară de cazurile în care există o dispoziție legală contrară;

întreruperea[1] lor, conform art. 2532-2534 C. civ.. Persoana care a pierdut termenul de sesizare a organului de jurisdicţie poate solicita, pentru motive temeinice, repunerea în termen şi judecarea cauzei. Potrivit art. 2522 alin. (2) C. civ., repunerea în termen nu poate fi dispusă decât dacă partea şi-a exercitat dreptul la acţiune înainte de împlinirea unui termen de 30 de zile, care curge de la data la care a cunoscut sau trebuia să cunoască încetarea motivelor care au justificat depăşirea termenului de prescripţie. În practica judiciară, în decursul timpului, au fost considerate ca motive temeinice: incapacitatea temporară de muncă având drept consecinţă imposibilitatea deplasării; delegarea sau detaşarea într-o altă localitate; starea de detenţie.

Cererea de chemare în judecată trebuie să cuprindă elementele prevăzute de art. 194[2] C. pr. civ. Faţă de cererea de chemare în judecată, pârâtul se apără, în fapt şi în drept, prin

---

5. cât timp debitorul, în mod deliberat, ascunde creditorului existenţa datoriei sau exigibilitatea acesteia;

6. pe întreaga durată a negocierilor purtate în scopul rezolvării pe cale amiabilă a neînţelegerilor dintre părţi, însă numai dacă acestea au fost ţinute în ultimele 6 luni înainte de expirarea termenului de prescripţie;

7. în cazul în care cel îndreptăţit la acţiune trebuie sau poate, potrivit legii ori contractului, să folosească o anumită procedură prealabilă, cum sunt reclamaţia administrativă, încercarea de împăcare sau altele asemenea, cât timp nu a cunoscut şi nici nu trebuia să cunoască rezultatul acelei proceduri, însă nu mai mult de 3 luni de la declanşarea procedurii, dacă prin lege sau contract nu s-a stabilit un alt termen;

8. în cazul în care titularul dreptului sau cel care l-a încălcat face parte din forţele armate ale României, cât timp acestea se află în stare de mobilizare sau de război. Sunt avute în vedere şi persoanele civile care se găsesc în forţele armate pentru raţiuni de serviciu impuse de necesităţile războiului;

9. în cazul în care cel împotriva căruia curge sau ar urma să curgă prescripţia este împiedicat de un caz de forţă majoră să facă acte de întrerupere, cât timp nu a încetat această împiedicare; forţa majoră, când este temporară, nu constituie o cauză de suspendare a prescripţiei decât dacă survine în ultimele 6 luni înainte de expirarea termenului de prescripţie;

10. în alte cazuri prevăzute de lege".

[1] Potrivit art. 2537 C. civ.: „Prescripţia se întrerupe:

1. printr-un act voluntar de executare sau prin recunoaşterea, în orice alt mod, a dreptului a cărui acţiune se prescrie, făcută de către cel în folosul căruia curge prescripţia;

2. prin introducerea unei cereri de chemare în judecată sau de arbitrare, prin înscrierea creanţei la masa credală în cadrul procedurii insolvenţei, prin depunerea cererii de intervenţie în cadrul urmăririi silite pornite de alţi creditori ori prin invocarea, pe cale de excepţie, a dreptului a cărui acţiune se prescrie;

3. prin constituirea ca parte civilă pe parcursul urmăririi penale sau în faţa instanţei de judecată până la începerea cercetării judecătoreşti; în cazul în care despăgubirile se acordă, potrivit legii, din oficiu, începerea urmăririi penale întrerupe cursul prescripţiei, chiar dacă nu a avut loc constituirea ca parte civilă;

4. prin orice act prin care cel în folosul căruia curge prescripţia este pus în întârziere;

5. în alte cazuri prevăzute de lege".

[2] „Cererea de chemare în judecată va cuprinde:

a) numele şi prenumele, domiciliul sau reşedinţa părţilor ori, pentru persoane juridice, denumirea şi sediul lor. De asemenea, cererea va cuprinde şi codul numeric personal sau, după caz, codul unic de înregistrare ori codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerţului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice şi contul bancar ale reclamantului, precum şi ale pârâtului, dacă părţile posedă ori li s-au atribuit aceste elemente de identificare potrivit legii, în măsura în care acestea sunt cunoscute de reclamant. Dispoziţiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile. Dacă reclamantul locuieşte în străinătate, va arăta şi domiciliul ales în România unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) numele, prenumele şi calitatea celui care reprezintă partea în proces, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele, prenumele acestuia şi sediul profesional. Dispoziţiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dovada calităţii de reprezentant, în forma prevăzută la art. 151, se va alătura cererii;

c) obiectul cererii şi valoarea lui, după preţuirea reclamantului, atunci când acesta este evaluabil în bani, precum şi modul de calcul prin care s-a ajuns la determinarea acestei valori, cu indicarea înscrisurilor corespunzătoare. Pentru imobile, se aplică în mod corespunzător dispoziţiile art. 104. Pentru identificarea imobilelor se vor arăta localitatea şi judeţul, strada şi numărul, iar în lipsă, vecinătăţile, etajul şi apartamentul, precum şi,

depunerea întâmpinării[1], act de procedură. Pârâtul este obligat să depună întâmpinarea în termen de 25 de zile de la comunicarea cererii de chemare în judecată. Întâmpinarea se comunică de îndată reclamantului, care este obligat să depună răspuns la întâmpinare în termen de 10 zile de la comunicare. Pârâtul ia la cunoştinţă de răspunsul la întâmpinare de la dosarul cauzei [art. 201 alin. (1) şi (2) C. pr. civ.].

3.7. Reguli procedurale[2]

În desfăşurarea judecăţii în conflictele individuale de muncă sunt aplicabile normele de drept comun, cu unele particularităţi determinate de specificul litigiilor de muncă[3]. Codul muncii şi Legea nr. 62/2011 reglementează câteva reguli speciale de soluţionare.

A) Celeritatea în soluţionarea litigiilor este un principiu admis în procedura de drept comun, dar este mai accentuat în conflictele de muncă.

Conform art. 271 C. mun. şi art. 212 din Legea nr. 62/2011, cererile referitoare la conflictele de muncă se judecă în procedură de urgenţă:

- termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile [art. 212 alin. (2) din Legea nr. 62/2011];

---

când imobilul este înscris în cartea funciară, numărul de carte funciară şi numărul cadastral sau topografic, după caz. La cererea de chemare în judecată se va anexa extrasul de carte funciară, cu arătarea titularului înscris în cartea funciară, eliberat de biroul de cadastru şi publicitate imobiliară în raza căruia este situat imobilul, iar în cazul în care imobilul nu este înscris în cartea funciară, se va anexa un certificat emis de acelaşi birou, care atestă acest fapt;

d) arătarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază cererea;

e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri, se vor aplica, în mod corespunzător, dispoziţiile art. 150. Când reclamantul doreşte să îşi dovedească cererea sau vreunul dintre capetele acesteia prin interogatoriul pârâtului, va cere înfăţişarea în persoană a acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. În cazurile în care legea prevede că pârâtul va răspunde în scris la interogatoriu, acesta va fi ataşat cererii de chemare în judecată. Când se va cere dovada cu martori, se vor arăta numele, prenumele şi adresa martorilor, dispoziţiile art. 148 alin. (1) teza a II-a fiind aplicabile în mod corespunzător;

f) semnătura.

[1] Potrivit art. 205 alin. (2) C. pr. civ., întâmpinarea cuprinde:

„a) numele şi prenumele, codul numeric personal, domiciliul sau reşedinţa pârâtului ori, pentru persoanele juridice, denumirea şi sediul, precum şi, după caz, codul unic de înregistrare sau codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerţului ori de înscriere în registrul persoanelor juridice şi contul bancar, dacă reclamantul nu le-a menţionat în cererea de chemare în judecată. Dispoziţiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dacă pârâtul locuieşte în străinătate, va arăta şi domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) excepţiile procesuale pe care pârâtul le invocă faţă de cererea reclamantului;

c) răspunsul la toate pretenţiile şi motivele de fapt şi de drept ale cererii;

d) dovezile cu care se apără împotriva fiecărui capăt din cerere, dispoziţiile art. 194 lit. e) fiind aplicabile în mod corespunzător;

e) semnătura".

[2] Cu privire la particularităţile soluţionării conflictului individual de muncă prin prisma reglementărilor cuprinse în Codul de procedură civilă, a se vedea M. Ţichindelean, *Aspecte privind procedura contencioasă în conflictele de muncă prin prisma noului Cod de procedură civilă,* în RRDM nr. 12/2013, pp. 20-30.

[3] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 1030.

- procedura citării se consideră a fi legal îndeplinită dacă părţile au primit citaţia cu cel puţin 5 zile înainte;
- angajatorul are obligaţia de a depune dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare (art. 272 C. mun.);
- la administrarea probelor, instanţa este în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia (art. 273 C. mun.); în lipsa unei prevederi exprese, instanţa de judecată apreciază de la caz la caz;
- termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii (art. 215 din Legea nr. 62/2011).

B) Spre deosebire de regimul aplicabil în dreptul comun, în scopul asigurării liberului acces la justiţie, conflictele de muncă sunt scutite de taxă de timbru şi de timbru judiciar (art. 270 C. mun.).

C) Sarcina probei în conflictele de muncă revine întotdeauna angajatorului, conform art. 272 C. mun. Astfel, în conflictele de muncă există o derogare de la regula de drept comun, potrivit căreia „cel care face o susţinere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege" (art. 249 C. pr. civ.)[1].

Curtea Constituţională a respins excepţia de neconstituţionalitate ridicată cu privire la art. 272 C. mun., apreciind că acest text nu presupune discriminarea şi defavorizarea angajatorului în raport cu salariaţii[2]. De asemenea, s-a reţinut că angajatorul este cel care deţine documentaţia care a stat la baza emiterii actelor unilaterale şi care sunt contestate sau celelalte probe concludente pentru soluţionare. Stabilirea acestei norme derogatorii a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă.

D) În temeiul art. 216 din Legea nr. 62/2011, regulile de desfăşurare a judecăţii din dreptul comun sunt aplicabile şi în materia jurisdicţiei muncii. Astfel, sunt aplicabile următoarele dispoziţii din Codul de procedură civilă:
- Art. 63 şi art. 67 privind cererea de intervenţie accesorie;
- Art. 72-74 privind cererea de chemare în garanţie;
- Art. 245-248 referitoare la excepţiile procesuale;
- Dispoziţiile privind unele incidente procedurale (art. 406-423): renunţarea la judecată (art. 406-407), renunţarea la dreptul pretins (art. 408-410), suspendarea procesului (art. 411-415), perimarea (art. 416-423).

3.8. Hotărârea instanţei de fond

Hotărârea prin care conflictul de muncă este soluţionat de prima instanţă se numeşte sentinţă.

Conform art. 426 C. pr. civ., hotărârea instanţei de fond în conflictele de muncă se motivează, se redactează şi se comunică părţilor în termen de 30 de zile de la pronunţare.

---

[1] C. Petică-Roman, *Obiectul acţiunii civile-obiectul probei în procesul civil*, în volumul „Libertatea contractuală: limite legale şi garanţii procesuale", Editura Universul Juridic, Bucureşti, pp. 195-201.

[2] Decizia nr. 718/2006, publicată în M. Of. nr. 973 din 5 decembrie 2006.

Având în vedere compunerea instanței, dacă unul dintre asistenți sau ambii au opinii separate de cele ale judecătorului, aceasta/acestea se redactează și motivează în cuprinsul hotărârii, cu precizarea soluției propuse.

Hotărârea se redactează de judecătorul care a soluționat procesul sau de unul dintre asistenții judiciari desemnați de acesta. Hotărârea se semnează de membrii completului de judecată și de grefier.

Pronunțarea hotărârii are ca efect dezînvestirea instanței.

Conform art. 214 din Legea nr. 62/2011, hotărârile pronunțate în fond sunt definitive. Prin adoptarea acestei norme, legiuitorul a renunțat la caracterul executoriu al hotărârilor, reglementat de art. 289 C. mun. În doctrina juridică[1], s-a apreciat că această soluție este rațională întrucât se asigură stabilitatea raportului juridic de muncă pe durata conflictului individual de muncă, până la finalizarea acestuia. Hotărârile instanței de fond au caracter executoriu numai în ipotezele speciale, expres prevăzute de lege. Prin urmare, în primă instanță este executorie de drept:

- hotărârea care are ca obiect plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, conform art. 448 pct. 2 prima teză C. pr. civ.;
- hotărârea care are ca obiect despăgubiri pentru accidente de muncă, conform art. 448 pct. 3 C. pr. civ.;
- hotărârea prin care se constată nulitatea absolută a contractului individual de muncă, art. 56 alin. (1)) lit. (d) C. mun.

3.9. Căile de atac

Prin derogare de la art. 468 alin. (1) C. pr. civ. (care stabilește termenul de apel de 30 de zile de la comunicarea hotărârii), art. 214 din Legea nr. 62/2011 prevede că hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului. Așadar, în soluționarea conflictelor de muncă există două grade de jurisdicție. Competența de soluționare a apelului aparține curții de apel.

Apelul se formulează în termen de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond (art. 215 din Legea nr. 62/2011). Instanța de apel are obligația de a examina cauza atât sub aspectul legalității, cât și al temeiniciei[2].

Instanța de apel poate pronunța următoarele soluții (art. 480 C. pr. civ.):

- să mențină hotărârea atacată și, ca urmare să respingă apelul, să îl anuleze sau să constate perimarea lui;
- să admită apelul și să anuleze sau, după caz, să schimbe în tot sau în parte, hotărârea apelată.

În cazul admiterii apelului, instanța, reținând cauza spre rejudecare, judecă în fond cauza.

Instanța de apel admițând apelul poate trimite cauza spre rejudecare primei instanțe în cazul în care părțile au solicitat în mod expres luarea acestei măsuri prin cererea de apel ori

[1] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., *loc. cit.*, 2014, p. 960.

[2] *Ibidem*, p. 961.

prin întâmpinare sau dacă instanţa stabileşte că prima instanţă a fost necompetentă, iar necompetenţa a fost invocată în condiţiile legii.

Regulile procesuale din dreptul comun privind apelul operează şi cu privire la soluţionarea conflictului individual de muncă[1].

3.10. Căi extraordinare de atac

Codul muncii şi Legea nr. 62/2011 nu cuprind dispoziţii exprese privind exercitarea căilor extraordinare de atac de către părţile unui conflict individual de muncă. În temeiul art. 275 C. mun. şi al art. 216 din Legea nr. 62/2011 sunt incidente dispoziţiile Codului de procedură civilă în această materie. Astfel, hotărârile definitive pot fi atacate dacă sunt îndeplinite condiţiile legale prin:

- contestaţie în anulare (art. 503-508 C. pr. civ.)[2];
- revizuire (art. 509-513 C. pr. civ.)[3];
- recurs în interesul legii[4].

3.11. Executarea hotărârilor judecătoreşti

Codul muncii nu mai cuprinde norme privind răspunderea pentru neexecutarea hotărârilor judecătoreşti pronunţate în conflictele de muncă. În prezent, Codul penal incriminează următoarele fapte:

- neexecutarea hotărârii judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a salariatului căruia i s-a desfăcut în mod nelegal contractul de muncă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă, potrivit art. 187 alin. (1) lit. d);
- neexecutarea hotărârii judecătoreşti de admitere a acţiunii introduse de salariat pentru neplata salariilor de către angajator, în termen de 15 zile, calculate de la data cererii de executare adresată angajatorului de partea interesată se pedepseşte cu închisoarea de la 3 la 6 luni sau cu amendă, conform art. 287 alin. (1) lit. e).

Răspunderea penală pentru săvârşirea acestor infracţiuni revine persoanelor care aveau obligaţia de a dispune reintegrarea în muncă, respectiv plata salariilor[5].

---

[1] Menţionăm că în dreptul francez, instanţa specializată de muncă – „le conseil de prud'hommes" este integrată aparatului judiciar. Ca urmare, împotriva hotărârilor pronunţate de această instanţă se poate formula calea de atac a apelului, care este de competenţa tribunalului de apel, secţiei specializată de muncă, instanţă la care judecătorii nu mai sunt aleşi (cum este în cazul primei instanţe). Termenul de formulare a apelului este de o lună de la data la care a fost comunicată hotărârea. Apelul nu este posibil dacă totalul pretenţiilor oricăreia dintre părţi nu este mai mare decât o sumă stabilită prin decret. În ceea ce priveşte executarea hotărârilor, este relevant faptul că instanţele franceze nu pot impune un fapt (o acţiune) angajatorului (cum ar fi obligaţia de reintegrare a salariatului) şi nici obligaţii pecuniare salariaţilor (de exemplu, reţineri din salariu). Acordarea de despăgubiri cu titlu cominatoriu este larg utilizată; apelul suspendă executarea.

[2] A se vedea S. Spinei, *Reglementarea contestaţiei în anulare în noul Cod de procedură civilă*, în Dreptul nr. 1/2013, pp. 52-68.

[3] S. Spinei, *Reglementarea căilor de atac în dreptul procesual civil*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013, p. 159 şi urm.

[4] I. Leş (coordonator), *Tratat de drept procesual civil. Vol. II*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 186 şi urm.

[5] A se vedea Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar, loc. cit.*, p. 365.

§ 4. SOLUŢIONAREA AMIABILĂ A CONFLICTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

4.1. Medierea conflictului individual de muncă, potrivit Legii nr. 192/2006

Art. 178 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social prevede că pentru soluționarea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator. Potrivit acestei norme, „dispozițiile prezentei legi se aplică și în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă". Așadar, medierea, în condițiile Legii nr. 192/2006, este incidentă în domeniul conflictelor individuale de muncă, în timp ce medierea conflictelor colective de muncă rămâne supusă dispozițiilor art. 175-180 din Lega nr. 62/2011.

Orice mijloc de soluționare amiabilă/alternativă a unui conflict înseamnă, de regulă, negociere, concesii reciproce, tranzacții, renunțare la drepturi. Din acest punct de vedere, construcția adoptată de legiuitor se loveşte de norma restrictivă privind protecția drepturilor salariaților cuprinsă în art. 38 C. mun. Mai mult, art. 2 alin. (4) din Legea nr. 192/2006 prevede că „*Nu pot face obiectul medierii* drepturile strict personale ..., precum și *orice alte drepturi de care părțile, potrivit legii, nu pot dispune prin convenție sau prin orice alt mod admis de lege*".

În concluzie, apreciem că, în stadiul actual al reglementărilor, medierea conflictelor individuale de muncă, desfăşurată în baza Legii nr. 192/2006 este posibilă în conflictele[1]:

- care au ca obiect constatarea nulității contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestuia.
- în care angajatorul privat renunță (total sau parțial) la un drept constituit exclusiv în favoarea lui, chiar dacă dreptul este prevăzut de o normă imperativă.
- când salariatul își diminuează anumite pretenții față de angajatorul său sau prin eşalonarea acordării unor drepturi în timp.

Medierea reprezintă o procedură facultativă, lăsată la libera voință a părților de a încerca soluționarea amiabilă a conflictului[2].

Medierea poate fi urmată fie urmare a acordului încheiat în momentul declanşării conflictului, fie prin inserarea unei clauze de mediere în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. Prin clauza de mediere părțile pot stabili că, în situația declanşării unui conflict individual de muncă, înainte de promovarea oricărei acțiuni în instanță, au obligația de a parcurge procedura medierii.

Dreptul de opțiune în favoarea medierii determină și dreptul părților de a-și desemna prin acordul lor un mediator, terț neutru, care să le mijlocească soluționarea conflictului individual de muncă.

Mediatorul trebuie să fie autorizat să desfăşoare această activitate de interes public, în condițiile prevăzute de art. 7 și urm. din Legea nr. 192/2009 privind medierea și organizarea

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, loc. cit.*, 2014, p. 935.

[2] Prin Decizia nr. 266 din 7 mai 2014, Curtea Constituțională a stabilit că sunt neconstituționale dispozițiile art. 2 alin. (1) și art. 2 alin. (1-2) din Legea nr. 192/2011 prin care părților unui conflict le revenea obligația de a participa la ședința de informare privind avantajele medierii. Prin această decizie, medierea a rămas o procedură facultativă de soluționare a conflictelor.

profesiei de mediator, fiind înscris, după autorizare, în Tabloul mediatorilor, întocmit de Consiliul de mediere[1].

Mediator poate fi numai o persoană fizică care îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege[2] şi care prin competenţă, imparţialitate şi probitate, se bucură de încrederea părţilor. Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 192/2006, medierea este strâns legată de persoana mediatorului prin legăturile de încredere ce se leagă între părţi şi acesta[3].

Art. 13 din Legea nr. 192/2006 prevede că exercitarea profesiei de mediator este compatibilă cu orice altă activitate sau profesie, cu excepţia incompatibilităţilor prevăzute de legi speciale. În doctrină[4] s-a realizat o analiza a excepţiilor de la exercitarea profesiei de mediator, concluzionându-se că nu pot avea calitatea de mediator: magistraţii, funcţionarii publici, persoanele care ocupă funcţiile de primar, viceprimar, primar general şi viceprimar al municipiului Bucureşti, preşedintele şi vicepreşedintele consiliului judeţean.

Distinct de incompatibilităţi, mediatorul are obligaţia să refuze preluarea unui conflict, dacă are cunoştinţă despre orice împrejurare care l-ar împiedica să fie neutru şi imparţial, precum şi în cazul în care constată că drepturile în discuţie nu pot face obiectul medierii[5].

În ceea ce priveşte numărul persoanelor desemnate ca având calitatea de mediator, părţile pot stabili de comun acord numirea unei singure persoane, însă se poate accepta şi varianta în care părţile să fie autorizate fiecare să numească un mediator[6].

În cazul unui conflict individual de muncă, în temeiul art. 43 din Legea nr. 192/2006, angajatorul şi salariatul se prezintă împreună la mediator. Dacă se prezintă numai una dintre părţi, mediatorul, la cererea acesteia, adresează celeilalte părţi o invitaţie scrisă în vederea acceptării medierii şi încheierii contractului de mediere, stabilind un termen de cel mult 15 zile. Invitaţia se transmite prin mijloace care să asigure confirmarea primirii textului, cum ar fi prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, fax, email. În cazul imposibilităţii de prezentare a părţii convocate, mediatorul poate stabili, la cerere, o nouă dată pentru prezentarea la mediere, cu acordul ambelor părţi. În situaţia în care partea refuză în mod explicit medierea, nu răspunde invitaţiei sau nu se prezintă de două ori la rând la datele fixate pentru semnarea contractului de mediere, medierea se consideră neacceptată.

---

[1] Consiliul de mediere este un organism autonom, cu personalitate juridică, care are atribuţiile prevăzute de art. 20 şi urm. din lege.

[2] Potrivit art. 7 din Legea nr. 192/2006, cu modificările şi completările ulterioare, poate deveni mediator persoana care îndeplineşte următoarele condiţii: are capacitate deplină de exerciţiu, are studii superioare, are o vechime în muncă de cel puţin 3 ani, este aptă, din punct de vedere medical, pentru exercitarea acestei activităţi, se bucură de o bună reputaţie şi nu a fost condamnată definitiv pentru săvârşirea unei infracţiuni intenţionate, de natură să aducă atingere prestigiului profesiei; a absolvit cursurile pentru formarea mediatorilor, în condiţiile legii, sau un program postuniversitar de nivel master în domeniu, acreditate conform legii şi avizate de Consiliul de mediere; a fost autorizată ca mediator, în condiţiile legii.

Potrivit reglementării franceze, mediator poate fi şi o asociaţie, care, propune judecătorului o persoană fizică din cadrul ei pentru a realiza medierea. Legea română prevede modalităţile în care mediatorii îşi pot organiza şi desfăşura activitatea: în cadrul unei societăţi civile profesionale, al unui birou, societate profesională.

[3] În acest sens, a se vedea: I. Deleanu, *Medierea în procesul civil*, *loc. cit.*, p. 83; F.G. Păncescu, *Legea medierii. Comentarii şi explicaţii*, *loc. cit.*, 2008, p. 47.

[4] Ş. Beligrădeanu, *Corelaţii între Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator şi dreptul muncii*, *loc. cit.*, pp. 93-96.

[5] Art. 31 din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator.

[6] Art. 5 alin. (3) din Legea nr. 192/2006 prevede că „medierea se poate realiza de către unul sau mai mulţi mediatori".

Mediatorul poate face şi alte demersuri legale pe care le consideră necesare pentru invitarea părţilor la mediere.

Între mediator şi părţi pot avea loc întâlniri cu caracter preliminar, menite să stabilească şi să lămurească aspectele ce ţin de conflict şi care urmează a fi mediate. Astfel, mediatorul dă explicaţii părţilor cu privire la activitatea de mediere, pentru ca părţile să înţeleagă scopul, limitele şi efectele medierii. Mediatorul trebuie să facă precizarea părţilor că nu le poate oferi consultanţă şi nici nu poate adopta o soluţie pentru acestea. Dacă mediatorul constată că există împrejurări care îl împiedică să fie neutru şi imparţial sau dacă constată că drepturile în discuţie nu pot face obiectul medierii, mediatorul are obligaţia de a refuza preluarea cazului.

Activitatea prealabilă procedurii de mediere ia sfârşit prin încheierea contractului de mediere între părţi şi mediatorul ales, care va cuprinde sub sancţiunea anulării, clauzele prevăzute de lege[1].

Potrivit art. 45 din Legea nr. 192/2006, contractul de mediere trebuie să cuprindă, sub sancţiunea nulităţii absolute, următoarele clauze:

a) identitatea părţilor aflate în conflict sau, după caz, a reprezentanţilor lor;

b) menţionarea tipului sau a obiectului conflictului;

c) declaraţia părţilor că au fost informate de către mediator cu privire la mediere, efectele acesteia şi regulile aplicabile;

d) obligaţia mediatorului de a păstra confidenţialitatea şi decizia părţilor privind păstrarea confidenţialităţii, după caz;

e) angajamentul părţilor aflate în conflict de a respecta regulile aplicabile medierii;

f) obligaţia părţilor aflate în conflict de a achita onorariul cuvenit mediatorului şi cheltuielile efectuate de acesta pe parcursul medierii în interesul părţilor, precum şi modalităţile de avansare şi de plată a acestor sume, inclusiv în caz de renunţare la mediere sau de eşuare a procedurii, precum şi proporţia care va fi suportată de către părţi, ţinându-se cont, dacă este cazul, de situaţia lor socială. Dacă nu s-a convenit altfel, aceste sume vor fi suportate de către părţi în mod egal;

g) înţelegerea părţilor privind limba în care urmează să se desfăşoare medierea;

h) numărul de exemplare în care va fi redactat acordul în cazul în care acesta va fi în forma scrisă, corespunzător numărului părţilor semnatare ale contractului de mediere;

i) obligaţia părţilor de a semna procesul-verbal întocmit de către mediator, indiferent de modul în care se va încheia medierea.

---

[1] Contractul de mediere trebuie să cuprindă, potrivit art. 45 din Legea nr. 192/2006, următoarele clauze: identitatea părţilor aflate în conflict sau, după caz, a reprezentanţilor lor; menţionarea tipului sau a obiectului conflictului; declaraţia părţilor că au fost informate de către mediator cu privire la mediere, efectele acesteia şi regulile aplicabile; obligaţia mediatorului de a păstra confidenţialitatea şi decizia părţilor privind păstrarea confidenţialităţii, după caz; angajamentul părţilor aflate în conflict de a respecta regulile aplicabile medierii; obligaţia părţilor aflate în conflict de a achita onorariul cuvenit mediatorului şi cheltuielile efectuate de acesta pe parcursul medierii în interesul părţilor, precum şi modalităţile de avansare şi de plată a acestor sume, inclusiv în caz de renunţare la mediere sau de eşuare a procedurii, precum şi proporţia care va fi suportată de către părţi, ţinându-se cont, dacă este cazul, de situaţia lor socială; înţelegerea părţilor privind limba în care urmează să se desfăşoare medierea; numărul de exemplare în care va fi redactat acordul în cazul în care acesta va fi în forma scrisă, corespunzător numărului părţilor semnatare ale contractului de mediere; obligaţia părţilor de a semna procesul-verbal întocmit de către mediator, indiferent de modul în care se va încheia medierea.

Contractul de mediere trebuie să cuprindă şi data încheierii acestuia, termenul în care să se desfăşoare medierea întrucât de aceste momente depind naşterea drepturilor şi obligaţiilor părţilor şi ale mediatorului, precum şi suspendarea termenului de prescripţie a dreptului la acţiune pentru dreptul litigios supus medierii.

La procedura de mediere, pot participa şi alte persoane, respectiv cele care asistă sau reprezintă părţile, în condiţiile stabilite de comun acord, experţi, specialişti, care se pot pronunţa asupra problemelor controversate[1]. Obligaţia de a păstra confidenţialitatea informaţiilor şi actelor de care au luat cunoştinţă în cadrul medierii este extinsă la toţi participanţii la procedura de mediere[2]. Aşadar, în cadrul conflictelor individuale de muncă, angajatorul ar putea fi asistat de o altă persoană din conducerea unităţii sau de consilierul juridic în timp ce salariatul poate fi reprezentat şi asistat de liderul sindical sau de un reprezentant al salariaţilor.

În ceea ce priveşte locul de desfăşurare al medierii, legea prevede că are loc, de regulă, la sediul mediatorului[3], însă cu acordul părţilor şi al mediatorului se poate desfăşura şi în alte locuri[4].

Principala obligaţie a mediatorului care se naşte prin încheierea contractului de mediere este aceea de a depune toate diligenţele cu scopul de a obţine, într-o perioadă de timp rezonabilă, un acord între părţi cu privire la conflictul existent. El trebuie să dea dovadă de imparţialitate, rolul său fiind de a asculta părţile, de a preciza normele legale, de a sublinia aspectele pozitive în jurul cărora s-ar putea formula o soluţie şi să respecte confidenţialitatea informaţiilor de care ia cunoştinţă cu ocazia medierii.

La încheierea procedurii de mediere, în oricare dintre cazurile prevăzute la art. 56 alin. (1) din Legea medierii[5], mediatorul întocmeşte un proces-verbal, semnat de către el şi de către părţi sau de către reprezentanţii acestora.

Efectele medierii decurg din modul în care părţile conflictului au ajuns sau nu la un acord în vederea încetării acestuia.

---

[1] Potrivit art. 55 din Legea nr. 192/2006, „în cazul în care conflictul supus medierii prezintă aspecte dificile sau controversate de natură juridică ori din orice alt domeniu specializat, mediatorul, cu acordul părţilor, poate să solicite punctul de vedere al unui specialist din domeniul respectiv". Dacă se solicită punctul de vedere al unui specialist din afara biroului mediatorului, acesta va evidenţia doar problemele controversate, fără a dezvălui identitatea părţilor.

[2] Art. 7 din Directiva 2008/52/CE prevede că nici cei implicaţi în administrarea procesului de mediere nu pot fi obligaţi să aducă probe în cursul procedurilor judiciare, civile şi comerciale, sau în cursul procedurilor arbitrale privind informaţii rezultate din sau în legătură cu procesul de mediere. În acelaşi sens, art. 53 din Legea nr. 192/2006, susţinerile făcute pe parcursul medierii de către părţile aflate în conflict, de reprezentanţii acestora, de alte persoane participante, precum şi de către mediator au caracter confidenţial faţă de terţi şi nu pot fi folosite ca probe în cadrul unei proceduri judiciare sau arbitrale, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel ori legea prevede contrariul. În acest sens, mediatorul are obligaţia de a atrage atenţia persoanelor care participă la mediere asupra obligaţiei de păstrare a confidenţialităţii şi le poate solicita semnarea unui acord de confidenţialitate.

[3] În vederea asigurării unor garanţii pentru desfăşurarea medierii, legiuitorul a prevăzut în art. 28 din Lege că sediul profesional al mediatorului este inviolabil.

[4] Art. 51 din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator, cu modificările şi completările ulterioare.

[5] Potrivit acestui articol, procedura de mediere se închide, după caz: prin încheierea unei înţelegeri între părţi în urma soluţionării conflictului; prin constatarea de către mediator a eşuării medierii; prin depunerea contractului de mediere de către una dintre părţi.

a) Dacă părțile nu au ajuns la o înțelegere și ca urmare medierea a eșuat, partea interesată are dreptul să sesizeze instanța competentă pentru soluționarea conflictului individual de muncă pe cale judiciară. De la data încheierii procedurii de mediere, prin constatarea de către mediator a eșuării medierii sau prin denunțarea contractului de mediere de către una dintre părți, termenele de prescripție își reiau cursul.

b) Dacă părțile au ajuns la un acord parțial, oricare dintre ele – salariatul sau angajatorul – se poate adresa instanței judecătorești, numai asupra aspectelor rămase nesoluționate.

c) Procedura medierii are drept scop căutarea unor soluții amiabile la conflictele aduse în fața mediatorului, odată găsită o soluție reciproc convenabilă, părțile vor încheia *un acord scris*.

Acordul încheiat poate conține o achiesare la pretențiile celeilalte părți (recunoașterea pretențiilor/cererilor celeilalte părți), o renunțare la drepturi sau o tranzacție. Potrivit art. 58 din Legea nr. 192/2006, când părțile contractului individual de muncă, aflate în conflict, au ajuns la o înțelegere, se poate redacta un acord scris, care va cuprinde toate clauzele consimțite de acestea și care are valoarea unui înscris sub semnătură privată. De regulă, acordul este redactat de către mediator, cu excepția situațiilor în care părțile și mediatorul convin altfel.

Conflictul individual încetează prin acordul părților, iar nu prin decizia mediatorului.

Pentru activitatea de mediere, mediatorul are dreptul la un onorariu care trebuie să fie rezonabil și să țină cont de natura și obiectul conflictului și care va fi înscris în contractul de mediere. Potrivit art. 48 din Legea nr. 192/2006, contractul de mediere constituie titlu executoriu cu privire la obligația părților de a achita onorariul scadent cuvenit mediatorului[1]. Repartizarea plății onorariului se face, de regulă, egal între părțile conflictului, fără a exclude posibilitatea părților de a conveni altfel.

În afara onorariilor propriu-zise, organizarea procedurii de mediere poate implica unele cheltuieli administrative. În acest caz, se încheie o anexă la contractul de mediere. Cheltuielile administrative pot include cheltuielile cu efectuarea de expertize, când administrarea unei astfel de probe se impune, cheltuielile de transport și deplasare ale mediatorului, care sunt decontate pe bază de documente justificative.

În contextul actual de reglementare a procedurii de mediere, potrivit Legii nr. 192/2006, în conflictele individuale de muncă ne manifestăm unele rezerve în ceea ce privește alegerea partenerilor sociali de a parcurge această metodă alternativă amiabilă întrucât: partenerii sociali pot să aleagă parcurgerea unor metode amiabile prevăzute în acte de dreptul muncii (regulamentul intern, contractul colectiv de muncă); medierea este o procedură oneroasă față de procedura judiciară care este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar; încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului ca urmare a procedurii medierii este drastic limitată de prevederile actuale ale art. 38 C. mun.

[1] Art. 374[1] C. pr. civ. stipulează că înscrisurile cărora legea le recunoaște caracterul de titlu executoriu pot fi puse în executare fără a mai fi necesară formalitatea învestirii cu formulă executorie.

4.2. Alte modalităţi amiabile de soluţionare a conflictului individual de muncă

a) Conform art. 242 lit. d) C. mun., regulamentul intern trebuie să cuprindă „procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților"[1]. Având în vedere faptul că regulamentul intern este un izvor specific al dreptului muncii[2] şi că întocmirea sa este obligatorie în toate unitățile, indiferent de numărul de salariaţi din unitate, acesta este un instrument juridic prin care legiuitorul *de lege lata* impune stabilirea unor proceduri de soluționare a reclamațiilor individuale ale salariaților.

Aşadar, de regulă, în baza art. 258 lit. d) C. mun., regulamentul intern va cuprinde procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor prin act unilateral al angajatorului care este de presupus că se va opri asupra acestei căi favorabile lui, dar nu se poate exclude, fiind la latitudinea angajatorului, instituirea unei căi alternative, amiabile de soluționare a reclamațiilor individuale ale salariaților.

Regulamentul intern cuprinde:

- fie procedura de soluționare prin act unilateral al angajatorului;
- fie procedura de soluționare printr-o cale alternativ-amiabilă.

Astfel, se pot introduce proceduri amiabile de soluționare a conflictelor individuale de drepturi, cu scopul de a satisface nu numai o exigență legală, ci şi din raţiuni suplimentare care interesează justiția, mai precis, degrevarea ei[3].

Pentru soluționarea reclamației individuale, care constituie un germene al unui conflict individual de muncă, în opinia noastră, procedura ar trebui să cuprindă constituirea unui colectiv/comisie care să cuprindă reprezentanți ai angajatorului şi ai salariaților, care să convoace/invite pe salariat, şi, după audierea sa, să analizeze şi să dea o soluție la reclamația formulată.

Regulamentul intern, în spiritul normelor legale, trebuie să precizeze că o astfel de procedură nu este obligatorie; ea se declanşează şi se desfăşoară numai dacă salariatul doreşte şi, în consecință, înaintează o reclamație angajatorului. Altminteri, salariatul se poate adresa direct instanței judecătoreşti.

b) Potrivit art. 229 alin. (1) C. mun. şi art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011, este de principiu că pe calea negocierii colective se pot stabili orice drepturi şi obligații ce decurg din relațiile de muncă. Ca urmare, partenerii sociali pot include în contractele colective de muncă proceduri de soluționare a reclamațiilor, sesizărilor şi plângerilor individuale ale salariaților în unitățile pentru care produc efecte respectivele contracte colective, în scopul soluționării conflictelor individuale de muncă prin mijloace amiabile[4].

---

[1] B. Vartolomei, *Aspecte privind procedura de soluționare pe cale amiabilă a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților*, *cit. supra*, pp. 114-117.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. şi adăug., *loc. cit.*, 2014, pp. 59-61.

[3] B. Vartolomei, *Aspecte privind procedura de soluționare pe cale amiabilă a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților*, *cit. supra*, p. 116.

[4] Este elocvent de arătat că, în dreptul francez, potrivit art. L. 1411-1 C. mun. fr., încercarea de conciliere a părților conflictului individual de muncă reprezintă principala misiune a instanței specializate („conseils du prud'hommes"). Concilierea constituie o etapă prealabilă şi obligatorie, care are loc în fața biroului de conciliere, constituit în cadrul instanței. În cazul unui acord, instanța întocmeşte în scris un proces-verbal de conciliere, echivalent cu o tranzacție, care are forță executorie.

CAPITOLUL XI

ROLUL INSPECŢIEI MUNCII ÎN RAPORTURILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ

La nivelul Organizației Internaționale a Muncii au fost adoptate patru convenții, numite convenții de guvernare, care sunt considerate esențiale din punct de vedere al administrării pieței muncii. Acestea sunt: Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii; Convenția nr. 122/1964 privind politicile de ocupare; Convenția nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură și Convenția nr. 144/1976 privind consultarea tripartită.

În România, Inspecția Muncii reprezintă instituția care are atribuția fundamentală de a controla aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, sănătății și securității la locul de muncă.

Inspecția Muncii[1] reprezintă, potrivit art. 239 C. mun. și art. 1 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii[2], organul de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, înființat în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice[3]. Organizarea și funcționarea Inspecției Muncii sunt prevăzute de Legea nr. 108/1999, republicată și de Regulamentul aprobat prin H.G. nr. 1377/2009[4].

Inspecția Muncii este condusă de un inspector general de stat, numit de ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice. În subordinea Inspecției muncii sunt constituite inspectorate teritoriale de muncă, unități cu personalitate juridică, organizate la nivelul fiecărui județ și la nivelul municipiului București. Acestea sunt conduse de un inspector șef, numit de ministrul de resort, la propunerea inspectorului general de stat.

Inspecția Muncii asigură controlul respectării legislației naționale armonizate pentru a garanta o protecție socială reală pentru toate categoriile de salariați și pentru a diminua fenomenul muncii fără forme legale de angajare. Aşadar, indiferent de măsura în care statul intervine sau nu în sfera relațiilor de muncă, Inspecția muncii se impune ca un organ administrativ de control necesar.

În scopul îndeplinirii obiectivelor, legiuitorul a prevăzut atribuții generale și specifice în domeniul stabilirii și controlului relațiilor de muncă, precum și în domeniul securității și

---

[1] România a ratificat cele două convenții în materie ale Organizației Internaționale a Muncii, respectiv: Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț și Convenția nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură.

[2] Republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012.

[3] A se vedea: A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VIII-a, rev. și adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 236-241; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 873-886; I.T. Ștefănescu, *Inspecție a muncii*, în *Dicționar de drept al muncii*, I.T. Ștefănescu (coord.), *loc. cit.*, pp. 221-225.

[4] Publicată în M. Of. nr. 802 din 25 noiembrie 2009, cu modificările și completările ulterioare.

sănătății în muncă. Executarea acestor atribuții se face de către personalul Inspecției Muncii, format din inspectori de muncă[1].

Inspecția Muncii îndeplinește următoarele funcții generale prevăzute de art. 5 din Legea nr. 108/1999:

„a) de autoritate de stat, prin care se asigură exercitarea controlului aplicării prevederilor legale în domeniile sale de competență;

b) de comunicare, prin care se asigură schimbul de informații cu autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și cu persoanele fizice și juridice supuse activității de control, informarea acestora și a cetățenilor asupra modului cum se respectă și se aplică prevederile legislației din domeniile de competență;

c) de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român și al Guvernului României, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniile sale de competență;

d) de formare, prin care se realizează pregătirea și perfecționarea profesională a personalului propriu, în condițiile legii;

e) de cooperare, prin care se asigură desfășurarea de acțiuni în comun, pe plan intern și internațional, în domeniile de competență;

f) de administrare, prin care se asigură gestionarea bunurilor din domeniul public, respectiv privat al statului ori, după caz, al unităților administrativ-teritoriale pe care le are în administrare sau în folosință, a fondurilor alocate în scopul funcționării în condițiile legii, precum și organizarea și gestionarea sistemelor informatice necesare activităților proprii".

Atribuțiile generale sunt:

- de a controla aplicarea prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței;
- de a furniza informații angajatorilor și salariaților cu privire la mijloacele de aplicare a prevederilor legale în domeniile de competență;
- de a informa autorităților competente despre deficiențele sau abuzurile legate de aplicarea dispozițiilor legale în vigoare;
- de a presta de servicii specifice domeniului său de activitate;
- de a iniția propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ din domeniile sale de activitate, pe care le înaintează Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Menționăm că Inspecția muncii exercită controlul aplicării unitare a dispozițiilor legale în domeniile sale de competență în unitățile din sectorul public, mixt, privat, precum și la alte categorii de angajatori.

În domeniul relațiilor de muncă, atribuțiile specifice Inspecției Muncii sunt prevăzute de art. 6 alin. (2) lit. A) din Legea nr. 108/1999, respectiv:

a) controlează aplicarea reglementărilor legale, generale și speciale, cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

---

[1] Sub aspectul regimului juridic, inspectorii de muncă sunt, conform art. 16 alin. (1) din Legea nr. 108/1999 funcționari publici și au statut independent față de orice schimbare guvernamentală și de orice influență nejustificată din afară. Dobândirea calității de inspector de muncă se face potrivit legii, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, și celelalte acte normative în materie referitoare la funcția publică, constituind dreptul comun. A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., 2014, *loc. cit.*, pp. 878-879.

b) controlează stabilirea şi acordarea drepturilor cuvenite salariaţilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

c) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

d) asigură la nivel naţional evidenţa muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidenţă al salariaţilor, precum şi evidenţa zilierilor şi a beneficiarilor prestaţiilor acestora;

e) controlează folosirea forţei de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată;

f) primeşte şi transmite în sistem informatic, prin inspectoratele teritoriale de muncă, datele depuse de angajatori şi beneficiari referitoare la salariaţi şi la zilieri;

g) asigură înregistrarea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi şi verifică prevederile acestora, potrivit procedurii aprobate de inspectorul general de stat, şi conciliază conflictele de muncă declanşate la nivelul unităţilor.

În domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, Inspecţia Muncii are următoarele atribuţii specifice [art. 6 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 108/1999]:

„a) controlează, coordonează şi îndrumă metodologic aplicarea prevederilor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă, ce decurg din legislaţia naţională, europeană şi din convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

b) cercetează evenimentele conform competenţelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirmă caracterul accidentelor, colaborează cu instituţiile implicate în ceea ce priveşte evidenţa şi raportarea accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;

c) controlează activitatea de instruire, informare şi consultare a salariaţilor şi furnizează informaţii în vederea îmbunătăţirii acesteia;

d) autorizează din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă funcţionarea persoanelor fizice şi juridice şi retrage sau poate propune retragerea autorizării, în condiţiile legii;

e) analizează activitatea serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi propune, după caz, comisiei de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă retragerea abilitării;

f) eliberează avize şi autorizaţii conform competenţelor stabilite prin actele normative aplicabile;

g) dispune sistarea activităţii sau oprirea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care se constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

h) dispune angajatorului efectuarea de măsurători, determinări şi expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum şi verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă, cheltuielile fiind suportate de către angajator;

i) controlează respectarea prevederilor legale referitoare la introducerea pe piaţă a produselor pentru care desfăşoară acţiuni de supraveghere a pieţei, conform competenţelor;

j) restricţionează, prin măsurile legale stabilite de legislaţia în vigoare, comercializarea produselor neconforme şi dispune măsuri de eliminare a neconformităţilor constatate;

k) prelevează probe și efectuează testări în vederea identificării produselor care prezintă suspiciuni de neconformitate;

l) colaborează cu autoritățile vamale și alte organisme responsabile cu controalele la frontiere în vederea schimbului de informații cu privire la produsele ce prezintă riscuri în utilizare;

m) colaborează cu autoritățile competente naționale și din cadrul Uniunii Europene în toate problemele de supraveghere a pieței, inclusiv în ceea ce privește notificarea clauzei de salvgardare în cazul produselor neconforme".

Inspecția Muncii îndeplinește și alte atribuții stabilite în responsabilitatea sa potrivit legislației în vigoare. Astfel, spre exemplu, prin H.G. nr. 1024/2010 pentru aprobarea Strategiei naționale privind reducerea incidenței muncii nedeclarate pentru perioada 2010-2012[1] s-a stabilit că Inspecția Muncii acționează cu precădere pentru prevenirea, depistarea și sancționarea muncii nedeclarate.

În exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, inspectorii de muncă au următoarele drepturi, prevăzute de art. 19 din Legea nr. 108/1999:

„a) să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice;

b) să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor și să impună completarea fișei de identificare;

c) să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum și salariaților, singuri ori în prezența martorilor, documentele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;

d) să li se pună la dispoziție de către entitatea controlată copii de pe documentele care au legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului;

e) să ia declarații scrise, singuri sau în prezența martorilor, salariaților, angajatorilor și/sau, după caz, reprezentanților legali ai acestora, precum și altor persoane care pot da informații cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;

f) să preleveze, în vederea efectuării de analize în laboratoare specializate sau în vederea administrării de probe, mostre de produse, materiale ori substanțe fabricate, utilizate, depozitate, manipulate și să înștiințeze deținătorul sau angajatorul despre aceasta;

g) să dispună angajatorului efectuarea de măsurători, determinări și expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum și verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă;

h) să prelevеze mostrele necesare din produse pentru care desfășoară acțiuni de supraveghere a pieței, iar în cazul în care consideră necesar, să dispună distrugerea sau scoaterea din uz a produselor care prezintă un risc grav;

i) să dispună angajatorului măsuri, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate;

j) să dispună interzicerea, restricționarea, retragerea unui produs de pe piață sau rechemarea acestuia, cu precizarea motivelor care stau la baza acestei decizii;

[1] Publicat în M. Of. nr. 740, din 5 noiembrie 2010.

k) să dispună sistarea activității sau oprirea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare ori de îmbolnăvire profesională, și să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală;

l) să dispună suspendarea sau retragerea autorizației de funcționare;

m) să aplice semne distinctive cu valoare de sigiliu, în condițiile prevăzute de lege, în virtutea autorității de stat cu care este învestit, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

n) să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniu, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;

o) să constate contravenții și să aplice sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare;

p) să solicite și să primească necondiționat sprijin de la autorități și instituții de ordine publică și protecție, după caz, în desfășurarea controlului".

Inspectorii de muncă au, în principal, următoarele obligații:

a) să nu aibă vreun interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în entitățile care se află sub incidența controlului lor;

b) să nu dezvăluie secretele de fabricație și, în general, procedurile de exploatare, de care ar putea lua cunoștință în exercitarea funcțiilor lor, atât pe durata existenței raporturilor de serviciu, cât și timp de 2 ani după data încetării acestora;

c) să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege și să nu dezvăluie angajatorului, prepușilor săi sau altor persoane faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări.

Inspecția Muncii sau inspectoratele teritoriale de muncă pot fi sesizate atât direct, cât și prin poștă sau e-mail, cu privire la încălcări ale prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă (cum ar fi de exemplu, muncă fără forme legale, nerespectarea regimului de muncă al minorilor, a prevederilor legale privind munca suplimentară, sărbătorile legale și repausul săptămânal, negarantarea în plată a salariului de bază minim brut pe țară, refuzul eliberării unor documente care atestă vechimea în muncă, includerea în contractul individual de muncă a unor clauze ilegale) de către persoanele fizice, individual sau organizate în asociații și persoanele juridice.

Dreptul de a formula sesizări, reclamații, petiții este recunoscut atât salariaților, în mod individual, dar și reprezentanților salariaților sau conducătorilor organizațiilor sindicale. Aceștia au printre atribuții și sesizarea inspectoratului de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil [art. 223 lit. e) C. mun.].

Controlul efectuat de inspectorul de muncă trebuie să îndeplinească atât caracterul preventiv, cât și pe cel sancționator. Rolul preventiv al controlului efectuat de inspectorul de muncă se concretizează prin faptul că, în situația în care constată nerespectări ale legislației muncii, inspectorul de muncă poate dispune măsuri de remediere și prescrie termene de îndeplinire.

Inspectorii de muncă sunt competenți să constate și să sancționeze contravențiile prevăzute de Legea nr. 108/1999, precum și toate faptele care, potrivit legii, constituie contravenții și pentru care se prevede că agentul constatator face parte din personalul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, al direcțiilor de muncă și protecție socială și al inspectoratelor teritoriale de muncă.

Constituie contravenții și se sancționează contravențional următoarele fapte:

a) împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea evenimentelor potrivit prevederilor legale prin orice acțiune sau inacțiune a conducătorului unității, a reprezentantului legal, a unui angajat, prepus ori a altei persoane aflate în locațiile supuse controlului, inclusiv refuzul persoanei găsite la locul de muncă de a completa fișa de identificare sau de a da informații despre evenimentul cercetat;

b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta;

c) nerespectarea de către conducătorul unității, reprezentantul legal al acestuia, angajați, prepuși sau alte persoane aflate în locațiile supuse controlului a obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor.

În cazul săvârșirii repetate de către angajatori a unor abateri grave de la prevederile legislației muncii sau de la normele de securitate și sănătate în muncă, Inspecția Muncii poate cere radierea persoanei juridice din registrul comerțului – art. 26 din Legea nr. 108/1999.

Controlul privind modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului individual de muncă este de competența inspectoratului teritorial de muncă, potrivit legii. Exemplificativ, enumerăm câteva norme din Codul muncii care se referă la rolul/intervenția inspectoratului teritorial de muncă pe durata executării contractului individual de muncă:

- registrul general de evidență a salariaților în care se înscrie încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă se transmite de către persoana desemnată de angajator la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are angajatorul sediul sau domiciliul – art. 3 din H.G. nr. 500/2011;
- contractul individual de muncă încheiat cu un străin se înregistrează obligatoriu de către angajator la inspectoratul teritorial de muncă;
- în cazul încheierii unui contract de stagiu, o copie a acestuia se depune la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile după înregistrarea contractului individual de muncă;
- la sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul – art. 31 alin. (5) C. mun.;
- solicitarea încadrării anumitor locuri de muncă în condiții deosebite se adresează Inspectoratului teritorial de muncă, de către angajator împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentații salariaților;
- în cazul în care o clauză de neconcurență este apreciată a fi prea oneroasă, inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanța competentă pentru a diminua efectele acesteia – art. 23 alin. (2) C. mun.;
- inspectoratul teritorial de muncă este notificat în cazul concedierilor colective – art. 70 C. mun.;
- inspectoratul teritorial de muncă este informat de către angajator dacă utilizează în mod frecvent munca de noapte – art. 125 alin. (6) C. mun.;

- inspectoratul teritorial de muncă, cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților, autorizează acordarea zilelor de repaus săptămânal cumulat după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice – art. 137 alin. (4) C. mun.

Având în vedere faptul că Inspecția Muncii este un organ de specialitate al administrației publice centrale, măsurile luate de inspectorii de muncă sunt acte de drept administrativ[1], iar contestațiile formulate împotriva actelor administrative încheiate de inspectorii de muncă se soluționează potrivit Legii nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ.

Având în vedere competența generală atribuită prin lege de a controla modul în care se desfășoară raporturile de muncă, Inspecția Muncii reprezintă principalul organ de stat care ține evidența și exercită controlul asupra raporturilor de muncă.

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic* și *practic de drept al muncii*, ed. a III-a, rev. și adăug., 2014, *loc. cit.*, p. 882.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BIBLIOGRAFIE

I. TRATATE. CURSURI. MONOGRAFII

S. Angheni, M. Volonciu, C. Stoica, *Drept comercial,* Editura All Beck, Bucureşti, 2004.

A. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare*, vol. I-II, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012

Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005.

Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, *Articolele 1-107*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2011.

G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail,* Dalloz, 29e édition, 2015.

C. Barnard, *The substantive Law of the EU – The four freedoms*, 3rd edition, Oxford University Press, 2010.

Gh. Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, ediţia a patra, revăzută şi adăugită de M. Nicolae, P. Truşcă, Editura Şansa, Bucureşti, 1999.

Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Dicţionar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997

G. Boroi, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, Editura All Beck, Bucureşti, 2001.

R. Blanpain, *European Labour Law,* ediţia a XII-a, Kluwer Law International, 2010.

R. Blanpain, *European Labour Law*, 14th edition, Kluwer Law International, 2014.

A. Ciorciu Ştefănescu, *Munca la domiciliu şi telemunca,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011.

A. Circa, *Protecţia drepturilor intelectuale. Actualităţi şi perspective*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013.

D.C. Dănişor, I. Dogaru, G. Dănişor, *Teoria generală a dreptului,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2006.

L. Dima, *Dreptul securităţii sociale. Sinteze şi grile,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012.

L. Dima, *Relaţii 3,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012.

R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent şi perspective*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005.

R. Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor,* Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005

V. Dorneanu, Gh. Bădică, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002.

A.-L. Enescu, *Timpul de muncă şi de odihnă în dreptul naţional şi dreptul Uniunii Europene*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012.

F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, 3éme édition, LGDJ, 2011.

J.-M. Favret, *Droit et pratique de l'Union Européenne*, Editura Galiano, Paris, 1996.

N. Ferrier, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise,* Litec, 2005.

BCU ARGEŞ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

L. Georgescu, *Răspunderea patrimonială a lucrătorilor*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011.

M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010.

R. Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013.

S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. I, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, 1978.

S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Condiţiile încheierii contractului individual de muncă*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988.

S. Ghimpu, Al. Ţiclea, C. Tufan, *Dreptul securităţii sociale,* Editura All Beck, Bucureşti, 1998.

S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2000.

S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2001.

C. Jugastru, *Dreptul persoanelor. Dreptul obligaţiilor. Secvenţe în actualitatea Codului civil,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013.

B. Lardy-Pélissier, J. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté,* 31éme édition, Groupe Revue Fiduciaire, 2011.

I. Leş, *Tratat de drept procesual civil,* vol. I, *Principii şi instituţii generale. Judecata în faţa primei instanţe*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014.

I. Leş (coordonator), *Tratat de drept procesual civil. Vol. II*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015.

O. Macovei, *Conţinutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004.

O. Manolache, *Tratat de drept comunitar*, ediţia a V-a, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2006.

A. Manolescu, *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, Bucureşti, 2003.

O.M. Matiaş, *Concedierea angajaţilor,* teză de doctorat, Biblioteca Academiei de Studii Economice, 2015.

A. Mazeud, *Droit du travail*, LGDJ, Montchrestien, 6éme édition, 2008.

E.C. Miheş, *Legislaţia muncii şi dreptul internaţional al muncii,* teză de doctorat, Biblioteca ASE Bucureşti, 2012.

C.-A. Moarcăş Costea, A.-M. Vlăsceanu, *Dreptul individual al muncii. Analize teoretice şi studii de caz*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2011.

C.-A. Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012.

A. Mocanu-Suciu, *Deontologia funcţiei publice*, Editura Techno Media, Sibiu, 2010

D. Moţiu, *Dreptul individual al muncii*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2011

C. Nenu, *Contractul individual de muncă,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2014.

M. Nicolae, *Tratat de prescripţie extinctivă,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010.

M. Nicolae, *Codex Iuris Civilis,* tomul I, *Noul Cod civil. Ediţie critică*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012.

R.Ş. Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2014.

J. Pelissier, G. Auzero, E. Dockes, *Droit du travail,* 26ème édition, Dalloz, Paris, 2012.

Pop L., *Tratat de drept civil. Obligațiile*, vol. II, *Contractul*, București, Editura Universul Juridic, 2009.

L. Pop, I.F. Popa, S.I. Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile,* Editura Universul Juridic, București, 2012.

N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Editura All Beck, București, 2002.

N. Popa, M.C. Eremia, S. Cristea, *Teoria generală a dreptului*, ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2005.

R.R. Popescu, *Dreptul penal al muncii,* Editura Wolters Kluwer, București, 2008.

R.R. Popescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București, 2014.

A. Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2008.

J. Renaud, *Notes de cours (Droit du travail),* Université Paris I, 2006

P. Rodière, *Droit social de l'Union Européenne,* LGDJ, 2008.

I. Santai, *Teoria generală a dreptului*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2009.

L. Secelean, *Dreptul muncii,* ediția a II-a revăzută, Editura Universalia, București, 2008.

I. Sorică, *Răspunderea disciplinară a salariaților,* Editura Wolters Kluwer, București, 2010.

S. Spinei, *Reglementarea căilor de atac în dreptul procesual civil*, Editura Hamangiu, București, 2013.

C. Stătescu, C. Bîrsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor,* ediția a III-a, Editura All Beck, București, 2002

I.T. Ștefănescu, *Contractul individual de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 1997.

I.T. Ștefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1998.

I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii, curs universitar*, Editura Lumina Lex, București, 2000.

I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu*, Editura Lumina Lex, București, 2003.

I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2003.

I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012.

I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014.

I.T. Ștefănescu (coord.), *Dicționar de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Dreptul muncii,* Editura Rosetti, București, 2004.

Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2009.

Al. Țiclea (coordonator), L. Georgescu, A. Ciorciu Ștefănescu, V. Barbu, *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010.

Al. Țiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Editura universal Juridic, București, 2011.

Al. Țiclea, *Codul muncii comentat – 2011,* Editura Universul Juridic, București, 2011.

Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a V-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012.

Al. Țiclea, *Concedierea. Teorie și jurisprudență,* Editura Universul Juridic, București, 2013.

Al. Țiclea, *Demisia. Teorie și jurisprudență,* Editura Universul Juridic, București, 2013.

Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie și jurisprudență,* Editura Universul Juridic, București, 2014.

Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență,* ediția a VIII-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență,* ediția a IX-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2015.

Al. Țiclea, *Dreptul securității sociale. Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2008.

D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010.

G. Uluitu, *Greva,* Editura Lumina Lex, București, 2008.

O. Ungureanu, C. Munteanu, *Drept civil. Persoanele. În reglementarea noului Cod civil,* Editura Hamangiu, București, 2011.

O. Ungureanu, C. Munteanu, *Drept civil. Persoanele. În reglementarea noului Cod civil, ediția a 3-a revăzută și adăugită,* Editura Hamangiu, București, 2015.

L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat. Legislație. Jurisprudență internațională și comunitară. Doctrină și comentarii*, vol. II, Editura Hamangiu, București, 2009.

B. Vartolomei, *Dreptul muncii pentru învățământul economic,* Editura Economică, București, 2009.

B. Vartolomei, *Concedierea colectivă. Doctrină. Legislație. Decizii ale Curții Constituționale. Recursuri în interesul legii. Jurisprudență comentată*, Ed. Universul Juridic, București, 2015.

V. Vedinaș, *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare*, Editura Lumina Lex, București, 2004.

V. Vedinaș, *Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, republicată)*, Editura Universul Juridic, București, 2009.

V. Vedinaș, *Drept administrativ*, ediția a VII-a revăzută și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2012.

V. Vedinaș, *Drept administrativ,* ediția a VIII-a, revăzută și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2014.

A.-M. Vlăsceanu, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora,* teză de doctorat, Biblioteca Facultății de Drept, Universitatea din București, 2015.

M. Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă,* Editura Omisa Uni SAST, Brașov, 1999.

V. Zanfir, *Răspunderea patrimonială a salariaților și funcționarilor publici,* Editura Tribuna Economică, București, 2005.

V. Zanfir, *Forța majoră în raporturile de muncă*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010.

Ph. Waquet, *L'entreprise et les libertés du salarié,* Editura Liaisons, 2003.

II. ARTICOLE PUBLICATE ÎN REVISTE DE SPECIALITATE. ARTICOLE PUBLICATE ÎN VOLUME COLECTIVE

Al. Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice ale revocării deciziei de concediere disciplinară a contractului de muncă şi a deciziei de imputare,* în „Revista română de drept" nr. 3/1994.

Al. Athanasiu (coord.), *Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicţia muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011,* în *Modificările Codului muncii şi ale Legii dialogului social,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011.

G. Auzero, *L'exercise du povoir de licencier,* Droit social, 2010.

V. Barbu, C. Cernat, *Analiză critică asupra dispoziţiilor legale privind perioada de probă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008.

V. Barbu, L. Maiereanu, *Reglementări interne şi internaţionale privind capacitatea restrânsă de muncă*, în „Revista de drept comercial" nr. 5/2008.

V. Barbu, Ş.-A. Dumitrache, *Consideraţii privind reabilitarea disciplinară în contextul legislativ actual*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012.

D. Baugard, *La qualification de motif économique,* în „Revue de droit du travail" 2009.

D. Baugard, *L'indemnisation de l'activité partieelle après la loi du 14 juin 2013 et le décret du 26 juin 2013,* Droit social 2013.

Ş. Beligrădeanu, *Clauzele de neconcurenţă în contractele individuale de muncă. Prezent şi perspective,* în „Dreptul" nr. 1/1991.

Ş. Beligrădeanu, *Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă şi durata determinată a contractului colectiv de muncă?,* în „Dreptul" nr. 4/1992.

Ş. Beligrădeanu, *Aspecte esenţiale referitoare la forma, conţinutul şi nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 6/2004.

Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii de ansamblu şi observaţii critice referitoare la tribunalele specializate de muncă şi asigurări sociale, precum şi la asistenţii judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară,* în "Dreptul" nr. 9/2004.

Ş. Beligrădeanu, *Modul în care trebuie procedat în cazul reintegrării în muncă a salariatului drept consecinţă a punerii în executare a unei hotărâri judecătoreşti definitive care, ulterior, este modificată sau casată în urma admiterii recursului angajatorului,* în „Dreptul" nr. 1/2005.

Ş. Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă (II)*, în „Dreptul" nr. 8/2005.

Ş. Beligrădeanu, *Probleme generate de actualele reglementări referitoare la dreptul de preaviz al salariatului în cazul concedierii pentru anumite temeiuri legale,* în „Dreptul" nr. 12/2005.

Ş. Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaţilor cu răspunderea lor penală şi contravenţională*, în „Dreptul" nr. 4/2006.

Ş. Beligrădeanu, *Perioada de probă – clauză de dezicere – şi consecinţele sale asupra încetării contractului individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 9/2007.

Ş. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat – în dreptul român al muncii – a obligaţiei de neconcurenţă pe durata existenţei contractului individual de muncă sau a inserării într-un astfel de contract a clauzei de exclusivitate având un caracter relativ sau absolut*, în „Dreptul" nr. 4/2008.

Ş. Beligrădeanu, *Situaţiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaţilor faţă de angajatorii lor, prejudiciaţi de terţi – debitori ai acestora din urmă prin neexecutarea contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligaţiei de restituire*, în „Dreptul" nr. 11/2008.

Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancţionarea concedierilor netemeinice ori nelegale*, în „Dreptul" nr. 5/2009.

Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii critice asupra diversităţii nejustificate a reglementării legale privind competenţa materială a instanţelor judecătoreşti în domeniul soluţionării conflictelor de muncă*, în „Dreptul" nr. 10/2009.

Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii asupra raportului juridic de muncă al funcţionarilor publici, precum şi în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă şi cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în „Revista română de drept privat" nr. 3/2010.

Ş. Beligrădeanu, *Competenţa statornicirii regulilor referitoare la cercetarea disciplinară obligatorie, prealabilă aplicării unei sancţiuni disciplinare, în temeiul Codului muncii*, în „Dreptul" nr. 3/2012.

Ş. Beligrădeanu, *Discuţii cu privire la incidenţa radierii sancţiunii disciplinare şi în cazul aplicării sancţiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 12/2012.

S. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Incidenţa dispoziţiilor noului Cod civil privitoare la viciul de consimţământ al leziunii în domeniul contractului individual de muncă*, în "Dreptul" nr. 2/2014.

Ş. Beligrădeanu, *Înţelesul, sfera de aplicare şi efectele măsurilor „denunţării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă*, în volumul „Propuneri *de lege ferenda* privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România", Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015.

Ş. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea considerării unei „misiuni" efectuate de către salariat în temeiul unui contract individual de „muncă temporară" (art. 88 şi urm. din Codul muncii, republicat) ca reprezentând o detaşare (art. 45 şi urm. din acelaşi Cod)*, în „Dreptul" nr. 2/2015.

J.-M. Béraud, *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique: un raport à décrypter*, în „Revue de droit du travail" nr. 1/2011.

S. Bourgeot, J.Y. Frouin, *Maladie et inaptitude du salarié*, în „Revue de jurisprudence sociale", 2000.

M. Castronovo, *Clause de clientèle et clause de non-concurrence*, în „Revue de droit du travail", 2010.

E. Chelaru, *Forţa obligatorie a contractului, teoria impreviziunii şi competenţa în materie a instanţelor judecătoreşti*, în „Dreptul" nr. 9/2003.

A. Cioriciu, *Consideraţii privind transferul personalului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006.

A. Cioriciu *Consideraţii privind transferul funcţionarilor publici*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007.

A. Cioriciu *Transferul funcţionarilor publici care beneficiază de statute speciale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007.

A. Ciorciu Ştefănescu, *Telemunca*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2009.

A. Cioriciu Ştefănescu, *Observaţii privind transferul funcţionarilor publici potrivit Legii nr. 188/1999,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009.

A. Coeuret, Fr. Duquesne, *actualité de la délégation de pouvoir de licencier dans l'entreprise,* Droit social, 2012.

M.-P. Coupillaud, *L'employeur doit procéder à une diffusion spécifique des propositions d'emploi à temps, Le Droit Ouvrier*, 2005.

I. Daugareilh, *Les accords-cadres internationaux: une réponse européene à la mondialisation de l'économie*, în „Les nouveaux enjeux de la négotiation sociale transnationale", M. Descolognes, B. Saincy, (coordonatori), Éd. La découverte, 2006.

I. Deleanu, *Medierea în procesul civil*, „Dreptul" nr. 10/2006.

L. Dima, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, unităţii sau al unor părţi ale acestora* în „Analele Universităţii Bucureşti", Seria Drept, nr. 1/2010.

L. Dima, *Noutăţi aduse instituţiilor modificării şi suspendării contractului individual de muncă prin Legea nr. 40/2011*, în „Curierul Judiciar" nr. 3/2012

L. Dima, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului de întreprindere – câteva propuneri de lege ferenda,* în volumul „Propuneri *de lege ferenda* privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România", Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015.

R. Dimitriu, *Dreptul la muncă în înţelesul legislaţiei române actuale*, în „Dreptul" nr. 10/1997.

R. Dimitriu, *Doctrina concedierii implicite în dreptul englez*, în „Revista de drept comercial" nr. 12/2001.

R. Dimitriu, *Clauza de neconcurenţă şi clauza de confidenţialitate în reglementarea noului Cod al muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004.

R. Dimitriu, *Reflecţii privind concedierea pentru inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004.

R. Dimitriu, *Particularităţi ale contractului individual de muncă încheiat de către minor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005.

R. Dimitriu, *Precizări privind informarea şi consultarea părţilor raportului de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007.

R. Dimitriu, *Consideraţii în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaţilor,* în „Dreptul" nr. 7/2008.

R. Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009.

R. Dimitriu, *Respectul vieţii private a lucrătorilor şi a demnităţii la locul de muncă* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011.

R. Dimitriu, *Reflecţii privind încetarea contractului de muncă din perspective noilor reglementări,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011.

R. Dimitriu, *Discuţii privind nulitatea contractului individual de muncă,* în volumul „Aspecte controversate în interpretarea şi aplicarea prevederilor Codului muncii şi ale Legii dialogului social", Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013.

R. Dimitriu, *Reflecţii privind nulitatea contractului individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 4/2013.

R. Dimitriu, *Perspective privind obiectul dreptului muncii şi delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, în „Dreptul" nr. 3/2014.

R. Dimitriu, *Unele propuneri de lege ferenda privind reglementarea suspendării contractului individual de muncă,* în volumul „Propuneri *de lege ferenda* privind perfecționarea legislației muncii din România", Editura Universul Juridic, București, 2015.

E. Dockès, *Notion de contract de travail,* în Droit social nr. 5/2011.

E. Dockès, *Contrat et répartition du temps de travail: une jurisprudence en chantier*, Droit social, 2012.

S. Duicu, *Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocare în vederea cercetării disciplinare prealabile poate constitui – el însuși – o abatere disciplinară,* în „Dreptul" nr. 9/2004

L.C. Dutescu, *Individualizarea și aplicarea sancțiunilor disciplinare,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009.

L.C. Dutescu, *Aspecte teoretice și practice în legătură cu abaterea disciplinară – condiție esențială a concedierii disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2013.

D.G. Enache, *Reglementarea legală recentă a unui nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului*, în „Dreptul" nr. 9/2014.

D.G. Enache, *Încetarea, din inițiativa angajatorului, a contractului individual de muncă în cazul insolvenței în temeiul Legii nr. 85/2014*, în „Dreptul" nr. 11/2014.

A. Fabre, *Le chomage partiel ne connait pas la crise!*, în „Revue de droit du travail" 2012.

F. Favennec-Héry, M. Miné, *Faut-il abroger la durée légal du travail? Controverse,* în „Revue de droit du travail", 2008.

M. Furtună, *Constituie refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea prevăzută de art. 267 alin. (2) din Codul muncii abatere disciplinară?*, în „Dreptul" nr. 1/2005

F. Géa, *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique,* în „Revue de droit du travail" nr. 4/2011.

L. Georgescu, *Specificul răspunderii contravenționale în dreptul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007.

M. Gheorghe, *Considerații privind modificările aduse contractului individual de muncă pe durată determinată rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003*, în „Studia Universitatis Babes-Bolyai – seria Iurisprudentia", nr. 4/2011, online la: http://www.studia.ubbcluj.ro/arhiva/abstract_en.php?editie=IURISPRUDENTIA&nr=4&an=2011&id_art=10311

M. Gheorghe, *Posibile consecințe privind neacordarea bonusurilor,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011.

M. Gheorghe, *Considerații privind termenele de sesizare a instanței judecătorești în materia conflictelor de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2011.

M. Gheorghe, *Noutăți privind răspunderea patrimonială a salariaților,* în „Revista română de dreptul muncii,, nr. 1/2012.

M. Gheorghe, *Considerații privind clauza de stabilitate și de formare profesională în contractul individual de muncă,* în "Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2013.

M. Gheorghe, *Contractul de stagiu privind efectuarea stagiului de către absolvenții de învățământ superior*, în "Acta Universitatis Lucian Blaga", seria Iurisprudentia, supliment 2014.

M. Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare, în continuare, a reglementărilor din Codul muncii referitoare la raporturile de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014.

M. Gheorghe, *Rolul partenerilor sociali europeni în activitatea normativă la nivelul uniunii europene,* în „Acta Universitatis Lucian Blaga", seria Iurisprudentia, nr. 1/2015.

M. Gheorghe, *Precizări cu privire la noțiunea de necorespundere profesională în sensul art. 61 lit. d din Codul muncii,* în vol. „Perspectives of Business Law Journal" , volume 3, Issue 1, 2014.

M. Gheorghe, *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă*, în RRDM nr. 4/2015.

M. Gheorghe, *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015.

N. Gheorghiu, *Unele aspecte legate de posibilitatea înlocuirii de către instanța de judecată a sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă cu o altă sancțiune mai ușoară*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005.

S. Ghimpu, *Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract individual de muncă în calitate de angajat*, în „Studii și cercetări juridice" nr. 2/1967.

C. Gîlcă, *Contractul individual de muncă nu este un contract intuitu personae* (I și II), în „Revista de drept social" nr. 6/2011.

F. Guiomard, *La justice prud'homale dans tous ses rapports,* în „Revue de droit du travail" 2013

M. Ioan, I. Luca, *Contractul individual de muncă cu timp parțial,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006.

L.Z. Korosi, A.G. Greceanu, *Restituirea indemnizației pentru concediu de odihnă efectuat (I)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004.

I. Leș, *Implicațiile reformei constituționale asupra participării persoanelor din afara magistraturii la înfăptuirea actului de justiție,* în „Dreptul" nr. 4/2004.

J.-Ph. Lhernould, *La notion te temps de travail en quête de nouveaux repère,* în „Revue de jurisprudence social" nr. 12/2004.

G. Loiseau, *La rupture conventionnelles du contrat du travail: regards sur le contentieux quatre ans après sa mise en place,* în „Revue de jurisprudence sociale" nr. 4/2012.

O. Macovei, *Clauza de neconcurență*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004.

O.-M. Matiaș, *Considerații cu privire la concedierea salariatului potrivit art. 61 lit. b) Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015.

Ș. Naubauer, *Precizări privind regimul juridic al concedierii în materia formării profesionale reglementate de Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2008.

Ș. Naubauer, *Observații privind dreptul salariatului de a fi asistat în cursul cercetării disciplinare prealabile,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2010.

Ș. Naubauer, *Aspecte teoretice și practice privind noul regim juridic al muncii prin agent de muncă temporară,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011.

Ș. Naubauer, *Considerații privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activității salariatului la același angajator după data îndeplinirii*

condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014.

Ș. Naubauer, *Considerații privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activității salariatului la același angajator după data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare,* în volumul „Propuneri *de lege ferenda* privind perfecționarea legislației muncii din România", Editura Universul Juridic, București, 2015.

C. Nenu, *Aspecte teoretice și practice privind reglementarea timpului de muncă,* în volumul „Propuneri de *lege ferenda* privind perfecționarea legislației muncii din România", Editura Universul Juridic, București, 2015.

B. Papadopol, *Considerații asupra cererilor creditorilor de obligare a debitorilor la plata dobânzii legale, prin contrapunere cu cererea de „actualizare" a datoriei,* în „Revista română de drept al afacerilor" nr. 4/2003.

J. Pélissier, *Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail,* Revue de jurisprudence sociale nr. 1/2004.

A. Popescu, *Impactul ratificării Cartei sociale europene revizuite asupra legislației muncii și a legislației protecției sociale în România,* în „Dreptul" nr. 9/1999.

A. Popescu, *Preocupări sociale actuale ale Uniunii europene,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004.

R.P. Postelnicu, *Elemente de analiză comparată a Codului de conduită al funcționarilor publici și a Codului de conduită al salariaților din autoritățile și instituțiile publice,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2005.

C. Radé, *Droit du travail et responsabilité civile,* în „Revue de droit du travail", 2007.

F. Radu, C. Radu, *Aprecieri referitoare la infracțiunea prevăzută de art. 278 din Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 7/2008.

Y. Serra, *L'autonomie de la clause de non-concurence post-contractuelle en droit du travail,* în volumul *Étude sur le droit de la concurrence,* de Y. Serra, Dalloz, 2006.

S. Spinei, *Reglementarea contestației în anulare în noul Cod de procedură civilă,* în „Dreptul" nr. 1/2013.

I.T. Ștefănescu, *Condițiile de studii și verificarea lor,* în „Raporturi de muncă" nr. 5/1997.

I.T. Ștefănescu, *Inserarea clauzei de conștiință în unele contracte individuale de muncă,* în „Dreptul" nr. 2/1999.

I.T. Ștefănescu, *Necesitatea modificării Constituției României cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă,* în „Dreptul" nr. 4/2001.

I.T. Ștefănescu, B. Vartolomei, *Uzul în domeniul raporturilor de muncă,* în „Dreptul" nr. 5/2001.

I.T. Ștefănescu, *Infirmitatea – cauză de răspundere disciplinară,* în „Dreptul", nr. 12/2002.

I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esențiale. Textul integral,* în „Dreptul" nr. 4/2003.

I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 8/2003.

BCU IAȘI CENTRALA UNIVERSITY LIBRARY

I.T. Ştefănescu, *Răspunderea patrimonială reglementată prin noul Cod al muncii*, în „Dreptul" nr. 9/2003.

I.T. Ştefănescu, *Conţinutul contractului colectiv de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004.

I.T. Ştefănescu, *Inadmisibilitatea, de regulă, a invocării excepţiei de neexecutare a contractului în cazul contractului individual sau al celui colectiv de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2004.

I.T. Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 9/2004.

I.T. Ştefănescu, *Constituţia pentru Europa şi dreptul comunitar la muncii*, în „Revista de drept comercial" nr. 12/2004

I.T. Ştefănescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *Corelaţia dintre obligaţia de fidelitate şi clauza de neconcurenţă inserată în contractul individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 11/2005.

I.T. Ştefănescu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă sancţionării disciplinare*, în „Dreptul", nr. 1/2005.

I.T. Ştefănescu, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora în lumina Legii nr. 67/2006,* în „Dreptul" nr. 9/2006.

I.T. Ştefănescu, *Probleme actuale legate de modificarea art. 269, alin. (1) din Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2007.

I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Înţelesul şi sfera de aplicare a noţiunilor de forţă majoră şi caz fortuit în dreptul muncii*, în „Dreptul" nr. 6/2008.

I.T. Ştefănescu, *Admisibilitatea sancţionării disciplinare a salariatului sau a funcţionarului public pentru fapte ilicite săvârşite în afara executării obligaţiilor de serviciu*, în „Dreptul" nr. 12/2008.

I.T. Ştefănescu, *Norme internaţionale şi europene referitoare la protecţia tinerilor în* muncă, în „Revista română de drept privat" nr. 5/2009.

I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelaţiei dintre noul Cod civil şi Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 12/2009.

I.T. Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, în „Revista română de jurisprudenţă" nr. 2/2011.

I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011.

I.T. Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în „Revista română de jurisprudenţă" nr. 3/2011.

I.T. Ştefănescu, *Consideraţii cu referire la autonomia dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 12/2012.

I.T. Ştefănescu, *Contractul de stagiu în lumina Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior,* în „Dreptul" nr. 4/2014

I.T. Ştefănescu, *Din nou despre cauza reală şi serioasă în cazul concedierii individuale pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (art. 65 din Codul muncii)*, în „Dreptul" nr. 1/2015

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

I.T. Ştefănescu, *Observaţii critice cu privire la soluţii divergente date în cauze similare de complete diferite ale aceleiaşi instanţe judecătoreşti,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015.

I.T. Ştefănescu, R. Dimitriu, *Consideraţii cu privire la protecţia datelor personale ale salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă,* în „Dreptul" nr. 9/2015.

M. Ţichindelean, *Clauza de neconcurenţă în dreptul muncii german,* în RDC nr. 3/1999.

M. Ţichindelean, *Modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă din perspective reglementărilor cuprinse în Legea nr. 40/2011 de modificare şi completare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, Modificările Codului muncii şi ale Legii dialogului social,* de Al. Athanasiu (coord.), Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011.

M. Ţichindelean, *Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă,* în volumul „Propuneri de *lege ferenda* privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România", Editura Universul juridic, Bucureşti, 2015.

Al. Ţiclea, *Acte normative noi – Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003.

Al. Ţiclea, *Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziţii ale Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003.

Al. Ţiclea, *Răspunderea patrimonială a salariaţilor,* în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/2003.

Al. Ţiclea, V. Zaharia, *Reflectarea normelor Convenţiei Internaţionale a Muncii nr. 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă din anul 1973 în legislaţia internă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2004.

Al. Ţiclea, *Răspunderea contravenţională în dreptul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2005.

Al. Ţiclea, *Discuţii privind reintegrarea în muncă drept efect al anulării măsurii concedierii,* în „Dreptul" nr. 12/2008.

Al. Ţiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2009.

A. Ţiclea, T. Ţiclea, *Compatibilitatea drepturilor colective ale lucrătorilor cu cele ale angajatorilor în jurisprudenţa Curţii Europene de Justiţie,* în RRDM nr. 3/2009.

Al. Ţiclea, *Consideraţii privind cercetarea abaterii disciplinare,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010.

Al. Ţiclea, *Stabilirea obiectivelor de performanţă individuală – prerogativă a angajatorului,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011.

Al. Ţiclea, *„Noli tangere" ... dreptul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012.

Al. Ţiclea, *Dreptul la concediu de odihnă în cazul incapacităţii de muncă potrivit Curţii Europene de Justiţie,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2012.

Al. Ţiclea, *Reflecţii privind contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lumina reglementărilor Uniunii Europene,* în „Dreptul" nr. 5/2012.

Al. Ţiclea, *Discuţii privind interpretarea unor dispoziţii din legislaţia muncii contradictorii sau neclare,* în „Dreptul" nr. 9/2012.

Al. Ţiclea, *Necesitatea codificării dispoziţiilor legale privind jurisdicţia muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012.

Al. Țiclea, *Comentariu la Decizia nr. 16/2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013.

Al. Țiclea, *Radierea disciplinară potrivit Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013

Al. Țiclea, *Propuneri privind modificarea unor dispoziții ale legislației muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2013

Al. Țiclea, T. Țiclea, *Sărbătorile legale potrivit Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013.

Al. Țiclea, T. Țiclea, *Specificul răspunderii pentru daune în raporturile de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2014.

Al. Țiclea, *Particularități ale contractului de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014.

Al. Țiclea, *Acordarea preavizului – condiție de legalitate a concedierii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015.

Al. Țiclea, *Situația contractelor de muncă potrivit art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015.

O. Ținca, *Unele clauze specifice contractului individual de muncă,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/2003.

O. Ținca, *Despre contractul de muncă cu timp parțial*, în „Revista de drept comercial" nr. 10/2003.

O. Ținca, *Munca suplimentară,* în „Revista de drept comercial" nr. 1/2004.

O. Ținca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004.

O. Ținca, *Unele observații referitoare la suspendarea contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 5/2006.

O. Ținca, *Observații referitoare la contractul individual de muncă cu timp parțial*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2008.

O. Ținca, *Observații referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2008.

O. Ținca, *Unele considerații referitoare la demisie*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2009.

O. Ținca, *Observații de ansamblu și critice cu privire la regulamentul intern*, în „Dreptul" nr. 2/2009.

O. Ținca, *Unele observații referitoare la dreptul salariatului la concediu anual de odihnă, în lumina reglementărilor Uniunii Europene,* în „Dreptul" nr. 7/2009.

O. Ținca, *Observații referitoare la unele clauze din contractul individual de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2010.

O. Ținca, *Comentarii referitoare la o recentă hotărâre a Curții europene de Justiție a Uniunii Europene în materia discriminării dintre bărbați și femei în relațiile de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010.

O. Ținca, *Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012.

O. Ţinca, *Comentarii privind dreptul la concediu anual de odihnă plătit al salariatului care s-a aflat în concediu medical în tot cursul anului calendaristic*, în „Dreptul" nr. 6/2012.

O. Ţinca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, în „Dreptul" nr. 3/2013.

O. Ţinca, *Comentarii despre dreptul angajatorului de a concedia şi stabilitatea salariatului în raportul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2014.

O. Ţinca, *Noţiunea de salariat din Codul muncii în raport cu noţiunea de lucrător din dreptul european,* în volumul „Propuneri *de lege ferenda* privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România", Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015.

O. Ţinca, *Comentarii în legătură cu natura juridică a contractului de muncă temporară în cazul prestării de servicii transnaţionale în Uniunea Europeană*, în Dreptul nr. 8/2015.

D. Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014.

A.G. Uluitu, *Drepturile salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006.

A.G. Uluitu, *Aspecte noi privind contractul individual de muncă cu timp parţial,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006.

A.G. Uluitu, *Aspecte privind aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2009.

A.G. Uluitu, *Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012.

A.G. Uluitu. *Fişa postului,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012.

A.G. Uluitu, *Aspecte privind Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 36 din 30 aprilie 2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecţie socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013.

A.G. Uluitu, *Aspecte procesuale determinate de realizarea şi de efectele transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora,* în volumul „Conflictul de muncă: dezbateri teoretice şi practice", Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014.

A.G. Uluitu, *Soluţii posibile în cazul anulării de către instanţa de judecată a deciziei de concediere a salariatului,* în „Dreptul" nr. 1/2015.

I. Vach, L. Georgescu, *Răspunderea contravenţională privind sănătatea şi securitatea în muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009.

B. Vartolomei, *Aspecte privind procedura de soluţionare pe cale amiabilă a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004.

B. Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii,* în „Dreptul" nr. 2/2008.

B. Vartolomei, *Reflecţii în legătură cu actele normative recente privind salarizarea personalului plătit din fondurile* publice, în „Dreptul" nr. 4/2011.

B. Vartolomei, *Radierea de drept a sancţiunilor disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

B. Vartolomei, *Corelații între fișa postului, norma de muncă și obiectivele de performanță individuală,* în volumul „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale legii dialogului social", Editura Universul Juridic, București, 2013.

B. Vartolomei, *Considerații referitoare la cauza reală și serioasă în cazul concedierii din motive ce nu țin de persoana salariatului,* în „Dreptul" nr. 5/2014.

B. Vartolomei, *Considerații critice și propuneri de lege ferenda cu privire la corelația dintre dispozițiile izvoarelor specifice de drept al muncii,* în volumul „Propuneri *de lege ferenda* privind perfecționarea legislației muncii din România", Editura Universul Juridic, București, 2015.

B. Vartolomei, *The subordination of the employee to the employer – the fundamental legal characteristic of the individual employment contract and its consequences on labor law,* publicat în volumul „Perspectives of business law" Journal, vol. 3, 2015; http://www.businesslawconference.ro/revista/articole/an3nr1/28.%20Brindusa%20Vartolomei%20EN.pdf.

V. Vedinaș, *Controverse doctrinare privind statutul juridic al funcționarului public,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012.

M. Véricel, *Le rétablissement de la présomption de non-salariat,* în „Revue de droit social" nr. 3/2004.

N. Voiculescu, *Legislația comunitară, națională și jurisprudența privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006.

N. Voiculescu, *Norme noi în dreptul comunitar al muncii și impactul lor asupra legislației autohtone,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009.

V. Voinescu, *Considerații asupra posibilității de reglementare a concedierii fără cauză a salariaților,* în „Dreptul" nr. 2/2015.

V. Voinescu, *Concedierea salariaților în lumina prevederilor Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015.

M. Volonciu, *Transferul colectiv (integral),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004.

M. Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în perioada de probă?,* în „Curierul Judiciar" nr. 7-8/2005.

M. Volonciu, *Nulitatea absolută și relativă în dreptul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005.

M. Volonciu, *Notă la decizia civilă nr. 4121/R/2007 a Curții de Apel București,* în "Revista română de jurisprudență" nr. 1/2009.

M. Volonciu, comentariu aprobativ asupra jurisprudenței, *Data luării la cunoștință a faptei. Descrierea faptei la modul generic. Consecințe. Persoană neîmputernicită a dispune concedierea. Ratificare mandat. Necercetarea fondului litigiului raportat la una dintre abateri. Consecințe. Generalitatea dispozițiilor actelor normative cu caracter intern. Limbaj ireverențios. Încălcarea ordinii și disciplinei. Lipsa publicității. Consecințe. Instigare la insubordonare indirectă. Sensul sintagmei. Lipsa consecințelor. Irelevanță,* în „Revista română de jurisprudență" nr. 3/2011.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Cuprins

Cuvânt-înainte 5

CAPITOLUL I. DREPTUL MUNCII – RAMURĂ A DREPTULUI PRIVAT 9
§ 1. Noțiunea și obiectul dreptului muncii 9
§ 2. Izvoarele dreptului muncii 17
2.1. Izvoarele interne 18
2.2. Izvoarele internaționale 27
§ 3. Principiile dreptului muncii 37
3.1. Neîngrădirea dreptului la muncă 37
3.2. Egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii. Nediscriminarea 38
3.2.1. Cadrul internațional de reglementare 39
3.2.2. Cadrul intern de reglementare 44
3.3. Garantarea negocierii colective și individuale 46
3.4. Protecția multilaterală a salariaților 47
3.5. Respectarea bunei-credințe 48
3.6. Stimularea pregătirii și perfecționării profesionale 48
3.7. Garantarea asocierii libere 49
3.8. Garantarea dreptului la grevă 49
§ 4. Corelația dreptului muncii cu alte ramuri de drept 50
4.1. Dreptul constituțional 50
4.2. Dreptul civil 50
4.3. Dreptul procesual civil 52
4.4. Dreptul administrativ 52
4.5. Dreptul penal și dreptul procesual penal 53
4.6. Dreptul securității sociale 53
4.7. Dreptul afacerilor 54

CAPITOLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ 55
§ 1. Reglementarea internațională 55
§ 2. Cadrul intern de reglementare. Noțiune și trăsături caracteristice contractului individual de muncă 56
§ 3. Condiții pentru încheierea contractului individual de muncă 62
3.1. Capacitatea juridică a persoanei care se încadrează în muncă 63
3.2. Capacitatea juridică a angajatorului 69
3.3. Consimțământul părților la încheierea contractului individual de muncă 71
3.4. Obiectul și cauza contractului individual de muncă 76
3.5. Examenul medical 76
3.6. Verificarea aptitudinilor profesionale și personale 80
3.7. Stagiul 93

ROMANIAN CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

3.8. Avizul, autorizarea sau atestarea 100
3.9. Angajamentul scris de păstrare a secretului de stat sau de serviciu 101
3.10. Vechimea în muncă 102
3.11. Declararea averii şi a intereselor 103
3.12. Angajarea în muncă a cetăţenilor străini 103
3.13. Documentele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă 104
§ 4. Forma contractului individual de muncă 105
§ 5. Înregistrarea contractului individual de muncă. Dosarul de personal 108
§ 6. Conţinutul contractului individual de muncă 110
6.1. Clauzele esenţiale 119
6.2. Clauze specifice numite 149
6.3. Clauze specifice nenumite 163
6.4. Clauze interzise 170
§ 7. Interpretarea clauzelor contractului individual de muncă 171
§ 8. Executarea contractului individual de muncă 172
§ 9. Modificarea contractului individual de muncă 178
9.1. Noţiune şi cazuri de modificare a contractului individual de muncă 178
9.2. Modificarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor 180
9.3. Modificarea contractului individual de muncă de drept 185
9.4. Modificarea contractului individual de muncă prin actul unilateral al angajatorului 186
9.4.1. Delegarea 187
9.4.2. Detaşarea 189
9.4.3. Delegarea şi detaşarea în cazul funcţionarilor publici 191
9.4.4. Drepturile băneşti acordate pe perioada delegării şi detaşării pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice 193
9.4.5. Detaşarea în cadrul prestării de servicii transnaţionale 194
9.4.6. Modificarea contractului individual de muncă în caz de forţă majoră 198
9.4.7. Modificarea contractului individual de muncă cu titlu de sancţiune disciplinară 199
9.4.8. Modificarea contractului individual de muncă cu titlu de măsură de protecţie a salariatului 199
9.4.9. Modificarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare 200
9.4.10. Alte cazuri de modificare unilaterală a contractului individual de muncă 201
9.5. Transferul 201
9.6. Impreviziunea 203
§ 10. Suspendarea contractului individual de muncă 205
10.1. Noţiune şi clasificare 205
10.2. Suspendarea de drept 205
10.2.1. Concediu de maternitate 205

BCU "LUCIAN BLAGA" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

10.2.2. Concediu pentru incapacitate temporară de muncă 206
10.2.3. Carantina 208
10.2.4. Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel 209
10.2.5. Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat 209
10.2.6. Forța majoră 209
10.2.7. În cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală 209
10.2.8. De la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei 210
10.2.9. În alte cazuri expres prevăzute de lege 210
10.3. Suspendarea din inițiativa salariatului 211
10.3.1. Concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani 211
10.3.2. Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani 213
10.3.3. Concediul paternal 213
10.3.4. Concediul pentru formare profesională 214
10.3.5. Exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului 214
10.3.6. Participarea la grevă 214
10.3.7. Absențele nemotivate 215
10.4. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului 216
10.4.1. Pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii 216
10.4.2. În cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti 217
10.4.3. În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare 218
10.4.4. În cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar sub cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă 221
10.4.5. Pe durata detaşării 221
10.4.6. Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor pentru exercitarea profesiilor 222
10.4.7. Neîndeplinirea obligației de plată de către angajator 222
10.5. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților 222

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

10.6. Efectele suspendării contractului individual de muncă 222
10.7. Procedura suspendării contractului individual de muncă 225
10.8. Suspendarea raportului de serviciu al funcționarilor publici 225
§ 11. Încetarea contractului individual de muncă 226
11.1. Considerații preliminare 226
11.2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă 228
11.2.1. Definiție și cazuri 228
11.2.2. Analiza cazurilor de încetare de drept 229
11.2.2.1. Decesul salariatului sau al angajatorului persoană fizică și dizolvarea angajatorului persoană juridică. 229
11.2.2.2. Declararea morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică 229
11.2.2.3. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. Comunicarea deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II. 230
11.2.2.4. Nulitatea absolută a contractului individual de muncă 234
11.2.2.5. Admiterea cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate 234
11.2.2.6. Condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate 235
11.2.2.7. Retragerea de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei 236
11.2.2.8. Interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară 237
11.2.2.9. Expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată 237
11.2.2.10. Retragerea acordului părinților sau reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani 237
11.2.2.11. Alte cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă 238
11.2.3. Procedura încetării de drept a contractului individual de muncă 239
11.2.4. Efectele încetării de drept a contractului individual de muncă 240
11.2.5. Încetarea de drept a raportului de serviciu 241
11.3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților 241
11.4. Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului 244
11.4.1. Cadrul internațional 244
11.4.2. Cadrul intern de reglementare 246
11.4.3. Interdicții de concediere 246
11.4.4. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului 251

11.4.4.1. Concedierea disciplinară 251
11.4.4.2. Concedierea în cazul arestului preventiv sau arestului la domiciliu 254
11.4.4.3. Concedierea din motive medicale 256
11.4.4.4. Concedierea pentru necorespundere profesională 257
11.4.4.5. Procedura de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului 262
11.4.5. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului 266
11.4.5.1. Concedierea individuală 266
11.4.5.2. Concedierea colectivă 272
11.4.5.2.1. Cadrul juridic de reglementare 272
11.4.5.2.2. Noțiunea și condițiile concedierii colective 274
11.4.5.2.3. Procedura concedierii colective 275
11.4.5.3. Decizia de concediere 278
11.4.5.3.1. Noțiune 278
11.4.5.3.2. Conținut 279
11.4.5.3.3. Efectele deciziei de concediere 284
11.4.5.4. Revocarea deciziei de concediere 287
11.4.5.5. Anularea deciziei de concediere 288
11.4.6. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora 293
11.4.7. Încetarea raportului de serviciu din inițiativa autorității sau instituției publice 296
11.5. Demisia 299
11.5.1. Reglementare și noțiune 299
11.5.2. Condiții 300
11.5.3. Abuzul de drept în cazul demisiei 303
11.5.4. Efectele demisiei 304
11.5.5. Demisia funcționarului public 305
11.6. Încetarea contractului individual de muncă în cazul insolvenței angajatorului 305
§ 12. Cumulul de funcții 308
12.1. Noțiune. Efecte 308
12.2. Incompatibilități 310
12.3. Limitări 310

CAPITOLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ 312
§ 1. Cadrul internațional de reglementare 312
§ 2. Timpul de muncă 314
2.1. Cadrul intern de reglementare. Noțiune 314
2.2. Durata normală a timpului de muncă 316
2.3. Durata maximă a timpului de muncă 318
2.4. Durata redusă a timpului de muncă 319
2.5. Munca suplimentară 320

ROMANIAN CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

2.6. Munca de noapte 323
2.7. Norma de muncă 324
2.8. Forme specifice de organizare a timpului de muncă 326
2.9. Evidența timpului de muncă 326
§ 3. Timpul de odihnă 327
3.1. Noțiune 327
3.2. Pauza de masă 328
3.3. Repausul zilnic și săptămânal 329
3.4. Sărbătorile legale 330
3.5. Concediile 332
3.5.1. Concediul de odihnă anual și alte concedii 332
3.5.1.1. Durata concediului de odihnă de bază 333
3.5.1.2. Concediul de odihnă suplimentar 334
3.5.1.3. Programarea concediului de odihnă 335
3.5.1.4. Efectuarea concediului de odihnă 336
3.5.1.5. Indemnizația de concediu de odihnă 338
3.5.2. Zilele libere plătite 340
3.5.3. Liberul 341
3.5.4. Alte concedii 342
3.5.4.1. Concediile fără plată 342
3.5.4.2. Concediul pentru formare profesională 343
3.5.4.3. Concediile acordate în temeiul dreptului la asigurări sociale 344

CAPITOLUL IV. SALARIZAREA 345
§ 1. Noțiunea de salariu 345
§ 2. Reglementarea internațională și internă 345
§ 3. Principii 348
§ 4. Elementele componente ale salariului 349
§ 5. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată 351
§ 6. Forme de salarizare 352
§ 7. Modul de plată al salariilor 352
§ 8. Reținerile din salariu 354
§ 9. Indexarea, înghețarea și reducerea salariilor 356
§ 10. Fond de garantare pentru plata creanțelor salariale 357

CAPITOLUL V. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ 360
§ 1. Cadrul internațional de reglementare 360
§ 2. Cadrul intern de reglementare 364
§ 3. Noțiunea de sănătate și securitate în muncă 365
§ 4. Obligațiile angajatorului 365
§ 5. Obligațiile lucrătorilor 373
§ 6. Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă 373
§ 7. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor 375
§ 8. Accidentul de muncă 377

ȘTEFAN CEL MARE UNIVERSITY LIBRARY

§ 9. Bolile profesionale 379
§ 10. Măsuri speciale în cazul temperaturilor extreme 381
§ 11. Răspunderea juridică 381
§ 12. Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale 381

CAPITOLUL VI. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ 385
§ 1. Disciplina muncii 385
§ 2. Răspunderea disciplinară a salariaţilor 389
2.1. Definiţie 389
2.2. Elementele esenţiale răspunderii disciplinare 390
2.3. Trăsăturile caracteristice răspunderii disciplinare 391
2.4. Condiţiile răspunderii disciplinare a salariaţilor 391
2.5. Cauzele de neră spundere disciplinară 396
§ 3. Acţiunea disciplinară 398
3.1. Cercetarea disciplinară prealabilă 399
3.1.1. Obligativitatea efectuării cercetării disciplinare prealabile 399
3.1.2. Desfăşurarea cercetării disciplinare 400
3.1.3. Suspendarea contractului individual de muncă al salariatului pe perioada efectuării cercetării disciplinare prealabile 404
3.1.4. Finalizarea cercetării disciplinare prealabile 405
3.2. Organele competente să aplice sancţiunea 406
3.3. Raportul dintre propunerea comisiei de cercetare disciplinară şi decizia de sancţionare 406
§ 4. Sancţiunile disciplinare 407
4.1. Noţiune şi clasificare 407
4.2. Avertismentul scris 408
4.3. Retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile 409
4.4. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% 409
4.5. Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10% 410
4.6. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă 410
4.7. Amenzile disciplinare 411
§ 5. Individualizarea sancţiunii disciplinare 412
§ 6. Aplicarea sancţiunii disciplinare 413
§ 7. Decizia de sancţionare disciplinară 415
§ 8. Executarea sancţiunilor disciplinare 418
§ 9. Contestaţia împotriva deciziei de sancţionare disciplinară 418
§ 10. Radierea disciplinară 421
§ 11. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere juridică 423
11.1. Răspunderea disciplinară şi răspunderea penală 423
11.2. Răspunderea disciplinară şi răspunderea contravenţională 424
11.3. Răspunderea disciplinară şi răspunderea patrimonială 424
§ 12. Sancţiuni disciplinare speciale 424

12.1. Răspunderea disciplinară a cadrelor didactice 425
12.1.1. Răspunderea disciplinară a personalului didactic din învățământul preuniversitar 425
12.1.2. Răspunderea disciplinară a cadrelor didactice din învățământul universitar 427
12.2. Particularitățile răspunderii disciplinare a funcționarilor publici 430

CAPITOLUL VII. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ 436
§ 1. Noțiune. Reglementare 436
§ 2. Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat 440
2.1. Reglementare. Condițiile răspunderii 440
2.2. Cazuri de răspundere patrimonială a angajatorului pentru prejudiciul produs salariatului său 443
2.3. Procedura de stabilire și recuperare a prejudiciului produs de angajator salariatului său 444
2.4. Acțiunea în regres a angajatorului 445
§3. Răspunderea patrimonială a salariatului față de angajatorul său 446
3.1. Calitatea de salariat al angajatorului păgubit 447
3.2. Fapta ilicită a salariatului 448
3.3. Prejudiciul material produs angajatorului 449
3.4. Raportul de cauzalitate dintre fapta salariatului și prejudiciul suferit de angajator 450
3.5. Vinovăția 451
3.6. Cazuri de răspundere patrimonială a salariatului reglementate de Codul muncii și Legea nr. 62/2011 451
3.7. Cauzele exoneratoare de răspundere patrimonială 452
3.8. Obligația de restituire a salariaților 453
3.9. Procedura de stabilire a prejudiciului 454
3.9.1. Stabilirea răspunderii patrimoniale prin acordul părților 454
3.9.2. Stabilirea răspunderii patrimoniale prin intermediul instanței judecătorești 457
3.10. Procedura de recuperare a prejudiciului 457
3.11. Cumulul răspunderii patrimoniale a salariaților cu alte forme de răspundere juridică 460
3.12. Particularități ale răspunderii patrimoniale a gestionarilor 461
3.13. Răspunderea reparatorie a funcționarilor publici 462
3.13.1. Aspecte privind răspunderea reparatorie a autorității sau instituției publice față de funcționarul public 462
3.13.2. Răspunderea reparatorie a funcționarilor publici 463

CAPITOLUL VIII. RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ 465

CAPITOLUL IX. RĂSPUNDEREA PENALĂ 470

BCU IASI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL X. CONFLICTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ ȘI SOLUȚIONAREA ACESTORA 475
§ 1. Conflictul de muncă. Noțiune. Trăsături 475
§ 2. Conflictul individual de muncă. Trăsături. Părți 477
§ 3. Soluționarea conflictelor individuale de muncă. Jurisdicția muncii 480
3.1. Reglementare 480
3.2. Principiile jurisdicției muncii 480
3.3. Părțile conflictelor individuale de muncă 481
3.4. Competența instanțelor de judecată 482
3.5. Compunerea instanței de judecată 484
3.6. Sesizarea instanței de judecată 485
3.7. Reguli procedurale 490
3.8. Hotărârea instanței de fond 491
3.9. Căile de atac 492
3.10. Căi extraordinare de atac 493
3.11. Executarea hotărârilor judecătorești 493
§ 4. Soluționarea amiabilă a conflictului individual de muncă 494
4.1. Medierea conflictului individual de muncă, potrivit Legii nr. 192/2006 494
4.2. Alte modalități amiabile de soluționare a conflictului individual de muncă 499

CAPITOLUL XI. ROLUL INSPECȚIEI MUNCII ÎN RAPORTURILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ 500

BIBLIOGRAFIE 507

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Editura Universul Juridic

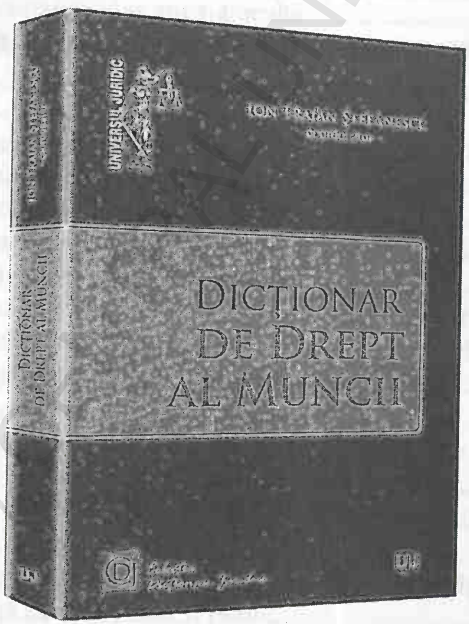
Dicționar de drept al muncii

Coord: Ion Traian Ştefănescu

Dicționarul reprezintă un instrument de lucru extrem de util pentru cei care sunt chemați să cunoască şi să aplice normele legale cu privire la raporturile de muncă, întemeiate pe contractul individual de muncă (salariați, angajatori, organizații sindicale şi organizații patronale). Explicațiile referitoare la conceptele cuprinse în Dicționar se adresează şi studenților, masteranzilor şi doctoranzilor în drept sau în ştiințe limitrofe.

Orice dicționar este, de regulă, numai explicativ, în timp ce Dicționarul de față are şi un caracter aplicativ. Deliberat, componenta sa teoretică este completată cu aspecte concrete, necesare şi utile, spre a se putea folosi în activitatea practică.

La sfârşitul lucrării sunt alăturate, cronologic, lista principalelor acte normative în vigoare din domeniul legislației muncii şi, parțial, al legislației securității sociale. La fel, se regăsesc lista convențiilor O.I.M. ratificate de România, regulamente şi directive în materie de muncă ale U.E., alte instrumente internaționale (ratificate sau la care țara noastră a aderat).



Comandă acum! | Până la -20% | Preț: 45 lei | Format: A5 Pagini: 400

Comandă rapid şi comod: 021.312.22.21 | 0733.673.555 | comenzi@ujmag.ro | www.ujmag.ro

Editura Universul Juridic

Tratat de dreptul muncii.
Legislație. Doctrină. Jurisprudență
Ediția a IX-a, actualizată

Alexandru Țiclea

Elaborarea și publicarea prezentei ediții a Tratatului de dreptul muncii (a IX-a) au fost determinate de modificările legislative apărute de la publicarea precedentei ediții a lucrării.

Profitând de ocazie, tratatul a fost îmbunătățit pe baza modificărilor legislative intervenite ulterior, a studiilor doctrinare recente și a soluțiilor judiciare relevante.

Autorul a fost animat de aceeași dorință de a oferi tuturor celor interesați – studenți, masteranzi, doctoranzi, cercetători, teoreticieni și practicieni – același instrument util de studiu și de lucru ca și până acum.

Comandă acum! | Până la -20% | Preț: 135 lei | Format: Academic Pagini: 1.072

Comandă rapid și comod: 021.312.22.21 | 0733.673.555 | comenzi@ujmag.ro | www.ujmag.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Editura Universul Juridic

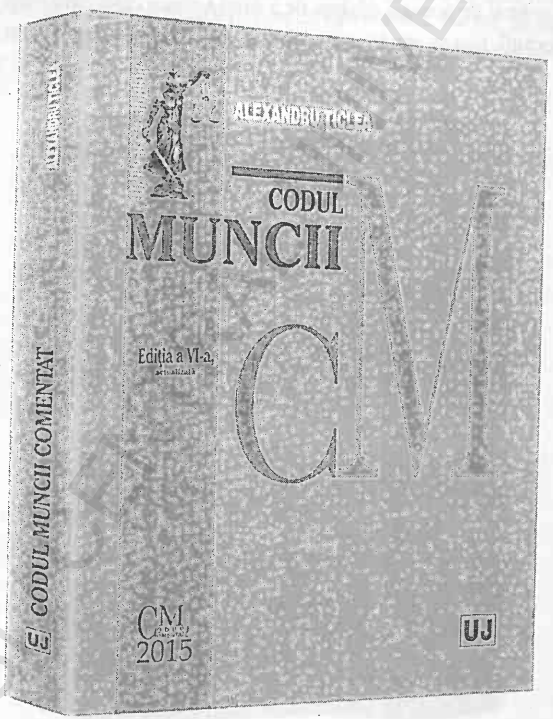
Codul muncii comentat.
Ediția a VI-a, actualizată

Alexandru Țiclea

Lucrarea de față a fost actualizată, având în vedere, în primul rând, modificările **Codului muncii** intervenite prin Legea nr. 12/2015.

În al doilea rând, au fost aduse îmbunătățiri unor comentarii în considerarea deciziilor Curții Constituționale, a soluțiilor din practica judiciară, precum și a teoriilor doctrinare.

Avem certitudinea că și această nouă ediție a **Codului muncii comentat** să reprezinte același instrument util și practic de lucru pentru toți cei interesați.



Comandă acum! | Până la -20% | Preț: 55 lei | Format: A5 Pagini: 508

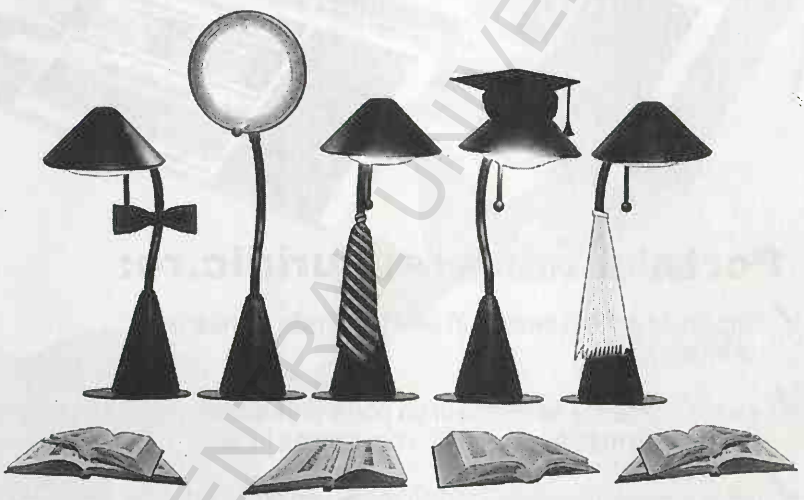
Comandă rapid și comod: 021.312.22.21 | 0733.673.555 | comenzi@ujmag.ro | www.ujmag.ro

BCU CLUJ UNIVERSITY LIBRARY

Librăria ta de carte de specialitate
juridică, economică și business

Din 2008 suntem
alegerea lor...

TU?



Cursuri universitare • Tratate • Monografii • Coduri • Legislație • Jurisprudență • Reviste de specialitate

www.ujmag.ro

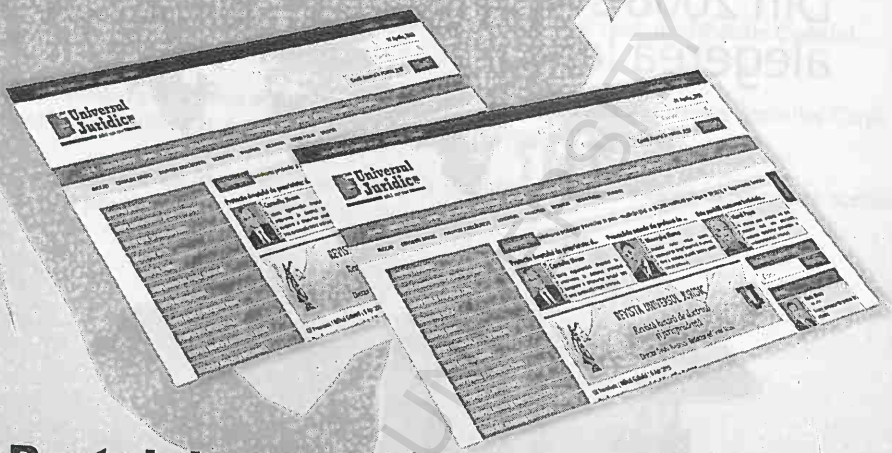
ujmagro
UNIVERSUL JURIDIC MAGAZIN

Bd. Iuliu Maniu nr. 7, clădirea Cotroceni Business Center corp C,
sector 6, București (lângă AFI MALL)
021.312.22.21 | 0733.673.555 | comenzi@ujmag.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Universul Juridic.ro

nihil sine iure



Portalul universuljuridic.ro:

- ✔ timp de 14 ani am investit în cele mai înalte standarde de informare;
- ✔ a venit momentul să dedicăm un portal profesionist celei mai competitive şi mai performante comunităţi: comunitatea juriştilor;
- ✔ puteţi accesa informaţie juridică reală, certificată editorial, necesară activităţii dvs., în orice moment;
- ✔ furnizăm conţinut pentru cele mai exigente profesii, sub semnătura specialiştilor recunoscuţi în domeniu.

www.universuljuridic.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

2016/5560

65 lei

Lucrarea are ca obiect de analiză o parte a dreptului muncii: dreptul individual al muncii, care vizează analiza relației individuale de muncă, bazată pe un contract individual de muncă, sub toate aspectele sale. Firește, ramura integrală de drept este constituită din dreptul individual al muncii și dreptul colectiv al muncii.

Având în vedere izvoarele internaționale de drept al muncii – *lato sensu*, analiza instituțiilor este precedată de prezentarea aspectelor esențiale ale reglementărilor existente la nivel european și la nivelul Organizației Internaționale a Muncii.

Luând în considerare tendința de expansiune a reglementărilor din dreptul muncii, în cursul de față sunt reliefate, pe instituții juridice similare sau identice, și normele juridice aplicabile funcționarilor publici.

Analiza instituțiilor de drept individual al muncii este realizată prin raportare la structura Codului muncii, punând accent și pe latura concretă, practică, formulând soluții de interpretare a unor norme legale în materie. Ca rezultat, cursul se adresează studenților de la specializările drept și administrație publică, dar și „actorilor" relației individuale de muncă.

UNIVERSUL JURIDIC ®

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

ujmagro® UNIVERSUL JURIDIC MAGAZIN
Ai tot DREPTUL să alegi!
www.ujmag.ro

ISBN 978-606-673-579-7
9 786066 735797